

การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
นภาพร ส่งแสง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2550

การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
นภาพร ส่งแสง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ตั้งคะพิภพ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านทั้งสองได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งผู้วิจัยยังได้รับแนวคิดประสบการณ์ในการทำงานวิจัยและรู้ถึงคุณค่าของการทำวิจัย และท่านทั้งสองยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อยและเอาใจใส่มาโดยตลอด รวมทั้ง รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สลโกสมุฏ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความรู้คำแนะนำในการศึกษาตามหลักสูตรการวิจัยและสถิติทางการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ความรู้ในการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้ซึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ผ่านมาให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และจะนำเอาการเรียนรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นอีกต่อไปด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ดร.จรัส นองมาก, ดร.สุวัฒน์ เงินน้ำ, รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจักษ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สลโกสมุฏ และ อาจารย์ ดร.ละเอียต รักษ์เฝ้า ในความกรุณาอย่างยิ่งที่เสียสละเวลาเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำปรึกษาต่างๆ เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครทุกแห่งที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนเจ้าหน้าที่และบุคลากรทางการศึกษาที่กรุณาให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

ท้ายสุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ เป็นอย่างสูง ที่อบรมสั่งสอน ดูแลห่วงใย คอยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาการศึกษาและเสียสละทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อโอกาสในการศึกษาของลูก ทั้งยังปลูกฝังให้ลูกๆ มีนิสัยรักเรียน อดทน และมีความพยายาม รวมถึงน้องชายที่ห่วงใยและคอยช่วยเหลือตลอดมา อีกทั้งขอขอบคุณ พี่ น้อง เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมรุ่นทุกคน ที่ให้คำแนะนำปรึกษา เป็นกำลังใจที่ดีให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจและด้วยดีเสมอ

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่พึงได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมจิต น้อมรำลึกและบูชาพระคุณแต่ คุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และการอบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัยตลอดมา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
สมมติฐานของการวิจัย.....	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอก.....	18
ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก.....	20
หลักการของการประเมินคุณภาพภายนอก.....	20
ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอก.....	21
ขอบข่ายและหลักเกณฑ์ของการประเมินคุณภาพภายนอก.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน.....	31
ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน.....	32
หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน.....	33
แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพภายใน.....	33
แนวคิดเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก.....	39
ความหมายของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก.....	39
รูปแบบของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก.....	40
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	47
ความหมายของวิสัยทัศน์.....	47
ความสำคัญของวิสัยทัศน์.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	55
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	55
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	58
ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์ แอนด์	
แบรนต์ชาร์ด.....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	72
ความหมายของการตัดสินใจ.....	73
ความสำคัญของการตัดสินใจ.....	73
แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจ.....	74
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	77
แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร.....	79
ความหมายของการสื่อสาร.....	79
วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร.....	79
แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสาร.....	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	84
แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก.....	85
ความหมายของเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก.....	85
ความสำคัญของเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก.....	86
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมิน.....	88
ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการประเมิน.....	88
การมีส่วนร่วมในการประเมินสถานศึกษา.....	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	91
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	92
ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	92
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	92
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	97
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา.....	98
ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	98
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร.....	99
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา.....	100
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	103
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	106
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	106
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	129
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	137
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	139
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	170
สังเขปวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย.....	170
สรุปผลการวิจัย.....	172

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
อภิปรายผล.....	177
ข้อเสนอแนะ.....	183
บรรณานุกรม.....	187
ภาคผนวก.....	198
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	225

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	106
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	108
3	ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	139
4	ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของสถานศึกษาขนาดกลาง.....	140
5	ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของสถานศึกษาขนาดใหญ่.....	142
6	ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของสถานศึกษารวมทุกขนาด.....	143
7	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและตัวแปรตามกับตัวแปรตาม ของสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	145
8	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและตัวแปรตามกับตัวแปรตาม ของสถานศึกษาขนาดกลาง.....	146
9	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและตัวแปรตามกับตัวแปรตาม ของสถานศึกษาขนาดใหญ่.....	147
10	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและตัวแปรตามกับตัวแปรตาม รวมสถานศึกษาทุกขนาด.....	148

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 คำสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	150
12 คำนำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	151
13 คำสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดกลาง.....	155
14 คำนำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดกลาง.....	156
15 คำสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดใหญ่.....	160
16 คำนำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดใหญ่.....	161
17 คำสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติรวมทุกขนาดสถานศึกษา.....	164
18 คำนำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติรวมทุกขนาดสถานศึกษา.....	166
19 สรุปผลการร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมิน	

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
	ไปใช้ในเชิงปฏิบัติของตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษา.....	175
20	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามปัจจัย ด้านผู้บริหารสถานศึกษา.....	202
21	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามปัจจัย ด้านบริบทของสถานศึกษา.....	205
22	ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา.....	206
23	ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา.....	208
24	แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	223

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
2 กรอบความคิดของการประเมินคุณภาพภายนอก.....	31
3 กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามวงจร PDCA.....	36
4 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในและการประเมิน คุณภาพภายนอก.....	38
5 กระบวนการที่ครบวงจรของการมีวิสัยทัศน์.....	49
6 กระบวนการภาวะผู้นำ.....	61
7 มิติพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานกับมุ่งความสัมพันธ์.....	65
8 ตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบรนต์ชาร์ด.....	68
9 ความหมายของการตัดสินใจ.....	75
10 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม.....	114

นภาพร ส่งแสง. (2550). การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กต.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ตั้งคะพิภพ.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน) และปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา (ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา) กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งศึกษาน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และรวมทุกขนาดสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 327 แห่งๆ ละ 2 คน รวมจำนวนทั้งหมด 654 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 327 คน และครู จำนวน 327 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด ได้แก่ 1) แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และ 2) แบบสอบถามสำหรับครูเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้นำมาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานและวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Blockwise selection และผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และรวมทุกขนาดสถานศึกษา โดย

สถานศึกษาที่มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษาขนาดกลาง รองลงมาคือ ขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ตามลำดับ

2. ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และรวมทุกขนาดสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และรวมทุกขนาดสถานศึกษา ได้เท่ากับร้อยละ 62.0, 76.8, 78.2 และ 72.9 ตามลำดับ

3. ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยเป็นอิทธิพลทางบวกทั้งหมดทุกตัวแปร และปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา

Napaporn Songsaeng. (2007). *The Factors of School Administrators and School Contexts Affecting Results in Using External Evaluation in Practice to Develop the Quality of Basic Education Institutions under The Department of Education Bangkok Metropolitan Administration*. Master thesis, M.Ed. (Research and Educational Statistics). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst. Prof. Dr.Ong-Art Naiyapatana, Asst. Prof. Dr.Nikom Tangkapipop.

The purpose of this research was to study the factors of school administrators and school contexts affecting results in using external evaluation in practice to develop the quality of basic education institutions under the department of education bangkok metropolitan administration. The methodology was quantitative research one that aimed to explore the practical utilization of external evaluation results for quality development of basic education institutions. And the relationship between school administrators (including their vision, situation leader ship, decision making ability, communication ability, attitude for external evaluation and partition in external evaluation) and school contexts (including teacher's self-efficacy and organizational culture) with practical utilization of external evaluation results for quality development of basic education institutions. It also revealed the important degrees of these mentioned variables that were identified by each size and all sizes of schools. The samples were stratified random by selected 327 school administrations and 327 teachers from each of 327 basic education institutions. The data used were collected using 2 questionnaires; 1) questionnaire for school administrations about factors of school administrator affecting results in using external evaluation in practice to develop the quality of basic education institutions. and 2) questionnaire for teachers about factors of school contexts affecting results in using external evaluation in practice to develop the quality of basic education institutions. The data were analyzed by using descriptive statistics and multiple regression analysis with using Blockwise selection method by SPSS for Windows.

The findings were summarized as follows :

1. The basic educational institutions with small, medium, large, and all sizes practically utilized the external evaluation results for their quality development at a rather high level. The medium size basic educational institutions were at most of practical utilization of external evaluation results whereas the large size institutions and the small size ones were less consequently.

2. All variables of school administrator and school context were shared variance and highly affected the practical utilization of external evaluation results for quality development in small, medium, large and all sizes of schools at the significant level of .01 and .05. These variables shared variance and affected the practical utilization of external evaluation results for quality development in the small size, medium, large and all sizes of schools with 62.0, 76.8, 78.2 and 72.9 percent respectively.

3. All variables of school administrator and school context were shared variance and affected the practical utilization of external evaluation results for quality development were positively statistically affected the practical utilization of external evaluation results for quality development at the significant level of .01 and .05. And the factors that affected the practical utilization of external evaluation results for quality development were variables of school administrators.

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นแรงขับเคลื่อนให้กับสังคม รวมทั้งเป็นกลไกในการพัฒนาคนด้านศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ทำให้คนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถก่อให้เกิดเป็นพลังสร้างสรรค์ที่ยิ่งใหญ่ของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักการประกันคุณภาพการศึกษามาผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหาร โดยหลักการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษามีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 1-8) โดยขั้นตอนที่ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ คือ การประเมินคุณภาพ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด รวมทั้งทำให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งหรือปัญหาในด้านต่างๆ ที่ต้องพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การวางแผนและการดำเนินงานระยะต่อไปบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน และการจัดการศึกษาของตนเองเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องยิ่งขึ้น และผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (รวมบทความ สมศ. ปี 2544-2546. 2546 : 12-15) ด้วยเหตุนี้หน่วยงานที่จัดการศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการประเมินคุณภาพทั้งการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและการประเมินคุณภาพภายนอกหน่วยงานที่เป็นกลาง เพราะจะทำให้เกิดกลไกการตรวจสอบอย่างจริงจัง และกระตุ้นให้หน่วยงานที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชาติจนถึงหน่วยงานที่เล็กที่สุดคือสถานศึกษามีการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : ค) ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 มาตราที่ 47 ที่ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประเมินคุณภาพภายนอก และในมาตราที่ 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่า

การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 14)

การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาดำเนินการโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ (สมศ.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำหน้าที่ประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพโดยการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจในผลการประเมินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา และสาธารณชนโดยทั่วไป (หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 2-3) และนำเสนอผลการประเมินต่อต้นสังกัดสถานศึกษาและสาธารณชนรับทราบทั้งในจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ข้อเสนอแนะ และเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความสำเร็จ โดยอยู่บนพื้นฐานของสภาพจริงตามบริบทและศักยภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ และเพื่อเตรียมรับการประเมินในรอบต่อไป ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 49 กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 28)

เป้าหมายของการประเมิน คือ การได้สารสนเทศสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน การนำสารสนเทศจากการประเมินไปใช้ประโยชน์มีได้หลายรูปแบบ เช่น ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน นำไปใช้สนับสนุนยืนยันการตัดสินใจ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการนำผลการประเมินไปใช้ ได้แก่ การประเมินที่สามารถตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง กระบวนการประเมินประกอบด้วย การวางแผน ดำเนินการ การจัดทำรายงาน และการเผยแพร่สารสนเทศของการประเมิน การประเมินมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การดำเนินการให้ได้ผลการประเมินที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน (ศิริวัฒน์ วรรณม. 2540 : 2; อ้างอิงจาก ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2537; สุวิมล ว่องวาณิช. 2538; Patton. 1986) การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นเครื่องมือช่วยในการลงมือปฏิบัติ ดำเนินงาน เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาหรือปรับแผนงาน ออกแบบโครงการ ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การปฏิบัติการแก้ไข ปัญหา ปรับเปลี่ยน พัฒนา ปรับปรุงให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพดังกล่าว คือ การบริหารงานตามวงจร PDCA ซึ่งค้นพบโดย Edward Demming ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการ

นำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไข (Action) ซึ่งกระบวนการทำงานตามวงจรนี้จะมีการตรวจสอบควบคู่ไปกับการทำงาน ทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา เป็นการทำงานที่ต่อเนื่อง (วรภัทร์ ภูเจริญ. 2541 : 43) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนา ระบบการประเมินภายในของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษาประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ ได้แก่ (1) ระบบการวางแผนและปฏิบัติ (2) ระบบข้อมูลและประมวลผล (3) ระบบการตรวจสอบการประเมิน (4) ระบบการรายงานผลการประเมิน และ (5) ระบบการใช้ผลการประเมิน โดยระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นเป็นระบบที่ผูกติดอยู่กับการทำงานปกติตามวงจรการทำงานแบบ PDCA (สุวิมล ว่องวาณิช. 2543 : 32) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติตามหลัก PDCA ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

การใช้ผลการประเมิน (Evaluation utilization) เป็นการนำผล (Finding) หรือสารสนเทศ (Information) ที่ได้จากการประเมินมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการทำงาน ช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจมีการวางแผน ติดตาม หรือตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในการดำเนินงาน (ศิริวัฒน์ วรนาม. 2540 : 2; อ้างอิงจาก Weiss. 1972; Leviton และ Hudghes. 1981; Patton. 1986; Scriven. 1989) กล่าวได้ว่าการใช้ผลการประเมินก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของหน่วยงาน ดังนั้นสถานศึกษาควรนำผลการประเมินทั้งผลการประกันคุณภาพภายในที่สถานศึกษาดำเนินการเองและผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ได้จากหน่วยงานกลางซึ่งเป็นกลไกการตรวจสอบ ติดตาม และเชื่อถือได้มาพัฒนาปรับปรุงการบริหาร การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอกที่ สมศ. ดำเนินการก็เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งน่าจะนำไปใช้ประโยชน์ โดยสถานศึกษาต้องไปพิจารณาว่าผลการประเมินของ สมศ. มีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงบ้าง ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปได้มาก (หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ฉบับวันที่ 13 ธันวาคม 2547)

การบริหารจัดการในองค์กรทุกประเภท ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดถือเป็นผู้มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานในทุกส่วนขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร หรือกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร สำหรับการบริหารงานและการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษา บุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและเป็นหัวใจหลักสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการวางแผน กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานในระดับสถานศึกษา ในการนี้ได้

มีนักวิชาการทางการบริหารองค์กรหลายท่านมีแนวคิดสอดคล้องกันว่า ความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร (ประสิทธิ์ สาระสันต์. 2542 : 3; อ้างอิงจาก Knezevich. 1975; Hoy and Miskel. 1982; Stuart-Kotze and Roskin. 1983) และจากงานวิจัยของ (ประสิทธิ์ สาระสันต์. 2542 : 2; อ้างอิงจาก ทิพวรรณ เลขะวณิช. 2529) ที่พบว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินภายในของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ระบุว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีการขับเคลื่อน หรือพัฒนาต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สุวิมล ว่องวาณิช. 2543 : 24-25)

แต่ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จได้ยากหากไม่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น อยู่ภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของทรัพยากรต่างๆ ที่มีในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของออสกูดและคณะ (ศิริวัฒน์ วรรณม. 2540 : 4; อ้างอิงจาก Altschuld et al. 1993) พบว่า ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานและความสำเร็จของสถานศึกษา และจากงานวิจัยของ (แคทลียา ศรีแปลก. 2544 : บทคัดย่อ) พบว่า สถานศึกษาที่มีบริบทในด้านของโครงสร้างขององค์กร บุคลากร และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน จะมีการบริหารงานแตกต่างกันทั้งในด้านภาระงานและปริมาณงาน ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับที่แซนเดอร์ส (สุวิมล ว่องวาณิช. 2543 : 97; อ้างอิงจาก Sanders. 1999) กล่าวว่า การประเมินผลภายในสถานศึกษาขนาดเล็กมักประสบปัญหา เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานซึ่งมีน้อยมากหรือไม่มีเลย และขาดงบประมาณในการดำเนินงาน และจากงานวิจัยของ (สุพัตรา ทรัพย์เสถียร. 2547 : 3; อ้างอิงจากสามารถ รักษาศิลป์. 2534) พบว่า ขนาดของสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งกล่าวได้ว่าขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานและปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ และจากรายงานผลการศึกษาคำถามการนำร่องระดับชาติภายใต้โครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน : การประเมินและการประกันโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นของวัฒนธรรมการทำงาน และวิถีชีวิตในสถานศึกษาของครูเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีความเหมาะสมกับแนวคิด วิถีชีวิต และวัฒนธรรมการทำงานของครูมากยิ่งขึ้น (เนงลักษณ์ วิรัชชัย. 2545 : 184) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินภายในของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ระบุว่า การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมของสถานศึกษา และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมินผลภายในขึ้นอยู่กับความสามารถและการรับรู้ในความสามารถของตนของบุคลากรภายในสถานศึกษา

และปัจจัยทั้งหมดนี้จะเห็นว่าเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา (สุวิมล ว่องวาณิช. 2543 : 86, 97)

การนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านด้วยกัน และการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารของสถานศึกษาเป็นหลักว่าจะมีความสนใจและเห็นความสำคัญหรือไม่เพียงใด หากผู้บริหารให้ความสำคัญก็จะทำให้การขับเคลื่อนเป็นไปได้ดี รวมทั้งหากได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาจะส่งผลให้การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินภายในและการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาแต่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด แต่การศึกษาถึงการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ยังไม่ค่อยมีการศึกษาหรือการวิจัยเป็นที่เผยแพร่มากนัก อีกทั้งเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับความสนใจและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กรทางด้านการศึกษาที่ต้องรับรู้และทำความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้สูงขึ้น ซึ่งการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน เนื่องจากได้ข้อมูลมาจากหน่วยงานที่เป็นกลาง เชื่อถือได้ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งจากการที่ผู้ตรวจราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เข้าไปประเมินในสถานศึกษาต่างๆ พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ได้นำข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ สมศ. ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกไปปรับปรุง พัฒนา สถานศึกษามากนัก เนื่องจากคิดว่าประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกเสร็จแล้วก็ผ่านไป และเตรียมรอรับการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สองต่อไปเพียงอย่างเดียว (หนังสือพิมพ์ข่าวสด ฉบับวันที่ 14 ธันวาคม 2547)

จากความสำคัญของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ประโยชน์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาว่ามีตัวแปรด้านใดบ้างที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งสภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาว่าสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปใช้ปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาตัวแปรคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษาร่วมด้วย เพื่อต้องการศึกษาว่าหากมีการควบคุมตัวแปรคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน พร้อมทั้งควบคุมตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ด้านการรับรู้ความสามารถของ

ตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เพื่อดูว่าตัวแปรทั้งกล่าวจะร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติอย่างไร มากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาตระหนัก และเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอกและการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีความพร้อมที่จะรับการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบต่อไป ตลอดจนเป็นข้อมูลหรือแนวทางแก่หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดตามผลและขยายผลเกี่ยวกับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

คำถามการวิจัย

เพื่อให้กระบวนการในการวิจัยบรรลุความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดคำถามการวิจัยไว้ 5 ประเด็นหลัก และจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลค้นหาคำตอบของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และรวมทุกขนาดสถานศึกษา
2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร
3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติหรือไม่ มากน้อยเพียงใดภายหลังจากควบคุมปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำตามสถานการณ์
4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติหรือไม่ มากน้อยเพียงใดภายหลังจากควบคุมปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร
5. บริบทของสถานศึกษาด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติหรือไม่ มากน้อยเพียงใดภายหลังจากควบคุมปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

จากคำถามการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ 3 ข้อหลัก คือ

1. เพื่อศึกษาสภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และรวมทุกขนาดสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และรวมทุกขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และรวมทุกขนาดสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าจะทำให้สถานศึกษา บุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับสารสนเทศในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน ดังนี้

1. ความสำคัญเชิงปฏิบัติการระดับสถานศึกษา ได้แก่
 - 1.1 การวิจัยจะเป็นประโยชน์กับบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา จะได้ทราบสภาพและกลุ่มตัวแปรที่สัมพันธ์กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และสามารถพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด
 - 1.2 การวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผน ติดตาม และดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง การดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้อย่างถูกต้องร่วมกับครูและอาจารย์ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างสูงสุด
2. ความสำคัญเชิงนโยบายระดับกลุ่มสถานศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานกลางในการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ได้แก่
 - 2.1 การวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเดียวกันจะได้ทราบสภาพและกลุ่มตัวแปรที่สัมพันธ์กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนา

คุณภาพของสถานศึกษา และสามารถร่วมมือกันในการวางแผน ติดตาม และดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.2 การวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และหน่วยงานกลางในการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาปรับปรุงกระบวนการประเมิน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาตระหนัก และเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอกและการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ประโยชน์เพื่อปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

2.3 การวิจัยจะเป็นข้อมูลและแนวทางในการรายงานผล ติดตามผล และขยายผลของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และหน่วยงานกลางในการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) แล้ว และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาจำนวน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 654 คน จากกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา จำนวน 327 แห่ง โดยในแต่ละสถานศึกษาประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จากการตรวจสอบข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 435 แห่ง จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีทั้ง 435 แห่ง ผู้วิจัยมีสมมติฐานว่าระดับของผลการประเมินคุณภาพภายนอกไม่น่าจะส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้แตกต่างกัน ดังนั้นตัวแปรที่สนใจศึกษาจึงเน้นไปที่ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวกับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ได้แก่ ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา และตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1.1.1 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.1.2 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์
- 1.1.3 ความสามารถในการตัดสินใจ
- 1.1.4 ความสามารถในการสื่อสาร
- 1.1.5 เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก
- 1.1.6 การมีส่วนร่วมในการประเมิน

1.2 ตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ดังนี้

- 1.2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู
- 1.2.2 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ หมายถึง ตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยรวบรวมได้จากการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นตัวแปรที่เอื้อและส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานหรือนโยบายการทำงานเพื่อช่วยเป็นแนวทางในการตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพขององค์กรในปัจจุบันไปสู่ภาพขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.2 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีความตระหนักในสำคัญของสถานการณ์ การวางแผนออกแบบเพื่อหาวิธีการและพิจารณาทางเลือกเพื่อให้ได้วิธีการที่เกิดประโยชน์สูงสุดที่จะช่วยในการตัดสินใจ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ให้การบริหารการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการสืบสวน การแก้ปัญหา และการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกส่วนความรับผิดชอบโดยอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ และแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้มีวิจรรณญาณที่ดี

1.4 ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสาร การประสานงานโดยใช้ช่องทางและวิธีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย แนวปฏิบัติอย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถเข้าใจในทัศนะของบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก และทางลบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา คุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา

1.6 การมีส่วนร่วมในการประเมิน หมายถึง การให้ความร่วมมือหรือเข้ามาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการประเมินของผู้บริหาร โดยเน้นหนักในด้านการแสดงความคิดเห็น การแสวงหาความรู้ และการติดตามกำกับกับการประเมิน

2. ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ หมายถึง สภาพแวดล้อม โครงสร้างของสถานศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมสถานศึกษาให้มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู หมายถึง ความเชื่อของครูในความสามารถของตนเองที่จะกระทำพฤติกรรม หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.2 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการและการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

3. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดของสถานศึกษาโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ดังนี้

3.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-300 คน

3.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-1,000 คน

3.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป

4. การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ หมายถึง การนำผลการประเมินหรือสารสนเทศที่ได้จากการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานหรือนโยบายการทำงานเพื่อช่วยเป็นแนวทางในการตัดสินใจ วางแผนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามหลักกระบวนการบริหารสถานศึกษาของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา PDCA (Plan Do Check และ Action) โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติตามหลัก PDCA ในภาพรวม โดยแต่ละขั้นตอนมีความหมาย ดังนี้

4.1 การวางแผน (Plan) หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนรวมไปถึงชุมชน ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และกำหนดเป้าหมาย/มาตรฐานการศึกษาเพื่อพัฒนา และร่วมกันกำหนดแนวทางหรือวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย/มาตรฐานการศึกษา

4.2 การปฏิบัติ (Do) หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินการตามแผนที่วางไว้ และกำกับติดตามเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน

4.3 การตรวจสอบ (Check) หมายถึง การทดลองใช้เครื่องมือเพื่อปรับปรุงแก้ไข ผู้รับผิดชอบร่วมกันกำหนดรูปแบบ วิธีการในการวิเคราะห์และการสรุปผลข้อมูลของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางเดียวกัน

4.4 การแก้ไขปรับปรุง (Action) หมายถึง การให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา แนวทางแก้ไขก่อนวางแผนในระยะต่อไป/นำผลการประเมินมาพัฒนาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสถานศึกษา เช่น กิจกรรม โครงการ ต่างๆ และนำเสนอผลการประเมินต่อบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลไปพัฒนางานของตนและปรับปรุงแผนการทำงานในทุกระดับของโรงเรียน

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549

6. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และทำหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งพบว่า การบริหารสถานศึกษาและการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เน้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของสภาพจริงตามบริบทและศักยภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่งหรือปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา และปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้นั้น นอกจากตัวผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะและความสามารถในการบริหารแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาที่มีสภาพหรือบริบทต่างกัน จะมีการบริหารงานแตกต่างกันทั้งในด้านภาระงานและปริมาณงาน ซึ่งจะทำให้การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษาและเป็นหัวใจหลักสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ รวมทั้งเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ วางแผน ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานในระดับสถานศึกษา และเป็นผู้ริเริ่มในการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญและส่งต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมองเห็นทิศทางที่จะเป็นในอนาคตของสถานศึกษาได้ และจะต้องดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจาก วิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีความสำคัญในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความมุ่งมั่นและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการปรับปรุงและพัฒนา มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (วีระวัฒน์ ปันนิตมัย. 2538 : 17) ผสมผสานกับบรอน (Braun. 1991 : 26) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญซึ่งผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของสถานศึกษาในทางสร้างสรรค์ (รุ่ง แก้วแดง. 2541 : 9) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 19) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (2) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ มากมาย จึงจำเป็นที่จะต้องปรับภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามหลักภาวะผู้นำของเฮร์เซย์ แอนด์ แบนด์ชาร์ด (Hersey and Branchard. 1996 : 34) และการบริหารงานให้มีคุณภาพและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดีจะเอื้ออำนวยให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ (ทองหล่อ เดชไทย. 2544 : 1) (3) ความสามารถในการตัดสินใจ เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสถานศึกษา ต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานทั้งหมดของสถานศึกษาและนำผลการตัดสินใจ

ไปดำเนินการบริหารสถานศึกษา และขึ้นอยู่กับลักษณะการตัดสินใจที่ต้องการ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 15) ผสมผสานกับสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1971 : 154) (4) ความสามารถในการสื่อสาร เนื่องจากการเผยแพร่สารสนเทศจากการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีกลยุทธ์ในการเผยแพร่ และมีทักษะการสื่อสาร (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 15) และการสื่อสารในองค์กรเป็นการถ่ายทอดความคิด นโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บุคลากรรับทราบและก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติตามให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (5) เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก เนื่องจากเจตคติจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีความเชื่อเป็นพื้นฐาน และส่งผลต่อการดำเนินงานและการพัฒนาขององค์กร ซึ่งผลการประเมินทำให้ได้สารสนเทศ และการนำสารสนเทศนั้นไปใช้นั้นขึ้นอยู่กับเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษา (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 15) และ (6) การมีส่วนร่วมในการประเมิน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการประเมินจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอกและจะส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้มากยิ่งขึ้น (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 18) และจากการศึกษาของอัลทซ์ชูลด์และคณะ (Altschuld et al. 1993 : 148) ที่ศึกษาการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยจำนวน 64 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้บริหารมีผลต่อการใช้ผลการประเมิน และจากการศึกษาการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกตามหลักกระบวนการบริหารสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา PDCA (Plan Do Check และ Action) พบว่าการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกข้อมูลเพื่อร่วมกันตรวจสอบผลงาน หาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง แล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้นให้มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา และเป็นการทำงานที่ต่อเนื่อง (วรภัทร์ ภูเจริญ. 2541 : บทคัดย่อ)

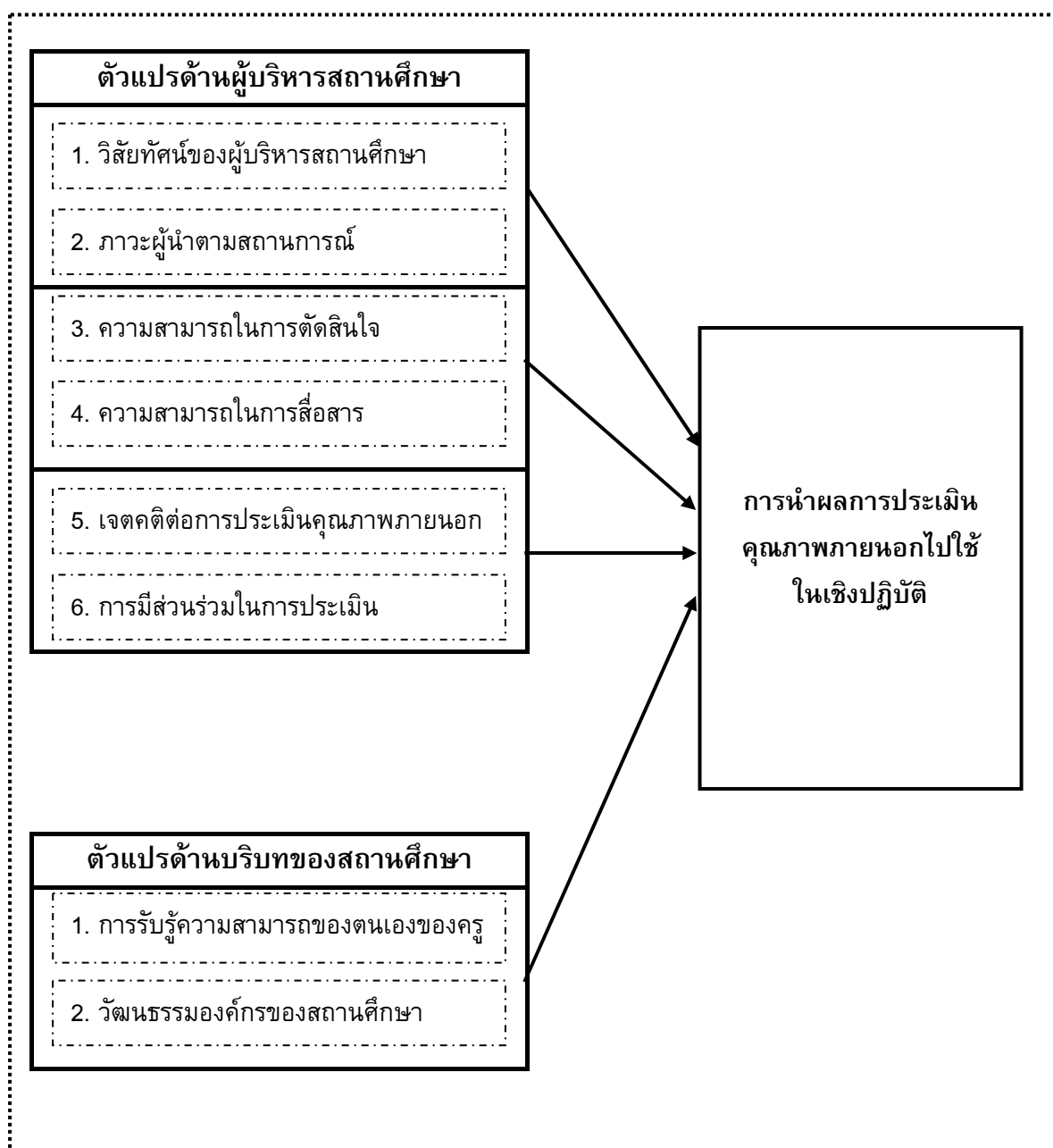
ส่วนปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่สำคัญและส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ได้แก่ (1) การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะจัดการและกระทำด้วยแนวทางที่จะทำให้งานบรรลุความสำเร็จ ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก การสนใจตนเอง และการกระทำ ซึ่งมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน การแสดงพฤติกรรมการทำงาน (Bandura. 1986 : 393) และ (2) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะร่วมที่แสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ หากองค์กรใดเลือกใช้รูปแบบหรือประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร ก็จะมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรนั้น นอกจากนั้นยังส่งผลต่อระบบความคิด ความเชื่อที่จะมีต่อการกำหนดโครงสร้างองค์กร และการบริหารงานในองค์กร และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545 : 38)

และจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของ ออสกูดและคณะ (Altschuld et al. 1993 : 152) พบว่า ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานและความสำเร็จของสถานศึกษา และจากงานวิจัยของ (แคทลียา ศรีแปลก. 2544 : บทคัดย่อ) พบว่า สถานศึกษาที่มีบริบทในด้านของโครงสร้างขององค์กร บุคลากร และขนาดของสถานศึกษาต่างกันจะมีการบริหารงานแตกต่างกันทั้งในด้านการงานและปริมาณงาน ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับที่แซนเดอร์ส (สุวิมล ว่องวาณิช. 2543 : 97; อ้างอิงจาก Sanders. 1999) กล่าวว่า การประเมินผลภายในโรงเรียนขนาดเล็กมักมีปัญหา เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานซึ่งมีน้อยมากหรือไม่มีเลย และขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และจากงานวิจัยของ (สุพัตรา ทรัพย์เสถียร. 2547 : 3) พบว่า ขนาดของสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เนื่องจากขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความซับซ้อนของโครงสร้างการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหาร และวางแผนทางในการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจากที่กล่าวมาทั้งหมดล้วนมีอิทธิพลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

ดังนั้นในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดตัวแปรเข้ากลุ่มโดยยึดหลักปัจจัยพื้นฐานของสภาพจริงตามศักยภาพด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และรวมทุกขนาดสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Blockwise selection เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดดังกล่าว พบว่า ความสำเร็จของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อกัน สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1

ขนาดของสถานศึกษา (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และรวมทุกขนาดสถานศึกษา)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับขนาดของสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดและรวมทุกขนาดสถานศึกษา

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน และมีน้ำหนักความสำคัญต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน และมีน้ำหนักความสำคัญต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ หลังจากมีการควบคุมปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำตามสถานการณ์

5. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเจตคติต่อการประเมิน และการมีส่วนร่วมในการประเมิน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน และมีน้ำหนักความสำคัญต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ หลังจากมีการควบคุมปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร

6. บริบทของสถานศึกษาด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน และมีน้ำหนักความสำคัญต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ หลังจากมีการควบคุมปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมิน และการมีส่วนร่วมในการประเมิน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 1.1 ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 1.2 หลักการของการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 1.3 ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 1.4 ขอบข่ายและหลักเกณฑ์ของการประเมินคุณภาพภายนอก
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน
 - 2.1 ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน
 - 2.2 หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพภายใน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 3.1 ความหมายของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 3.2 รูปแบบของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของวิสัยทัศน์
 - 4.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์
 - 4.3 แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 5.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 5.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอริเชย์ แอนด์ แบรนต์ชาร์ด
 - 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ
 - 6.1 ความหมายของการตัดสินใจ
 - 6.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ

- 6.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจ
- 6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 7. แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร
 - 7.1 ความหมายของการสื่อสาร
 - 7.2 วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร
 - 7.3 แนวคิดแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสาร
 - 7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 8. แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 8.1 ความหมายของเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 8.2 ความสำคัญของเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 8.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 9. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมิน
 - 9.1 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการประเมิน
 - 9.2 การมีส่วนร่วมของการประเมินในโรงเรียน
 - 9.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 10. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - 10.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - 10.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - 10.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 11. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา
 - 11.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
 - 11.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
 - 11.3 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา
 - 11.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอก

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 6 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับ และให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยจะต้องมีการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งแรกของสถานศึกษาทุกแห่งภายใน 6 ปี นับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีผลบังคับใช้

การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพและประเมินมาตรฐานเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย จึงได้มีการศึกษาประสบการณ์จากต่างประเทศ คือ ประเทศนิวซีแลนด์ซึ่งถือว่าเป็นประเทศ

หนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ การจัดการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ มีคุณภาพดีเป็นที่ยอมรับของประเทศอื่นๆ นั้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะประเทศนิวซีแลนด์ให้ความสำคัญกับการประเมินผลในลักษณะที่เป็นการตรวจสอบและถ่วงดุลย์ซึ่งกันและกัน โดยมีระบบการติดตามประเมินผลเพื่อมุ่งปรับปรุงพัฒนาคุณภาพใน 3 ลักษณะ คือ หนึ่ง การติดตามประเมินผลภายใน โดยกระทรวงศึกษาธิการมีการติดตามประเมินผลแบ่งเป็น 2 ระดับ คือระดับกระทรวงและระดับสถานศึกษา สอง คือ การติดตามประเมินผลภายนอก โดยมีสำนักงานตรวจสอบคุณภาพทางการศึกษา (Education Review Office-ERO) เป็นหน่วยงานอิสระ ทำหน้าที่ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และสาม คือ มีสำนักงานรับรองคุณวุฒิทางการศึกษาของนิวซีแลนด์ (New Zealand Qualifications Authority-NZQA) มีหน้าที่รับรองคุณวุฒิของนักเรียน นักศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาและเรียนรู้ประสบการณ์ของประเทศที่ประสบความสำเร็จในการประเมินสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมีการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก และนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านการจัดการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพสอดคล้องตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ : รายงานการศึกษาวิจัยการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา : กรณีศึกษานิวซีแลนด์. 2545 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษา และสนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาไปยังระดับท้องถิ่นและสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องมีระบบการประกันคุณภาพเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้เรียนไม่ว่าจะอยู่ในท้องถิ่นใดก็ตามจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน ทั้งนี้จะมีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประเมินภายนอก เพื่อใช้เป็นเครื่องสะท้อนให้สถานศึกษาได้นำไปพิจารณาการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ ฉะนั้นการประกันคุณภาพจึงเป็นการประกันคุณภาพเพื่อผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 8)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า สมศ. จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้มี สมศ. เพื่อดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างอิสระในรูปองค์การมหาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐประเภทหนึ่งที่ไม่ใช่หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีความเป็นอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจได้ทั้งในด้านการบริหาร การจัดการ และการเงินของสำนักงานฯ มีความคล่องตัวในการบริหารงานให้ลุล่วงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอกทั้งสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน

1.1 ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอก พบว่า มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอกไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2546 : 3) กล่าวว่า การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกับการประเมินคุณภาพภายนอกซึ่งจะนำไปสู่การเข้าถึงคุณภาพการศึกษาด้วยความเป็นกลาง เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างแท้จริง

สุวิมล ว่องวาณิช (2545 : 12) กล่าวว่า การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง กระบวนการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งกระทำโดยกลุ่มบุคคลที่เป็นนักประเมินโดยอาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณค่าของหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการทำงานและนำไปสู่การรับรองคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานตามมาตรฐานที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 7) กล่าวว่า การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผลโดยบุคคลภายนอกที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือสิ่งที่ถูกประเมิน แต่มีความชำนาญในวิชาชีพของการประเมิน

จากการให้ความหมายของคำว่า “การประเมินคุณภาพภายนอก” ของนักวิชาการจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะกล่าวถึงกระบวนการในการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานโดยบุคคลภายนอกที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงานนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง กระบวนการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งกระทำโดยบุคคลภายนอกที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือสิ่งที่ถูกประเมิน และมีความชำนาญในวิชาชีพของการประเมิน เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

1.2 หลักการของการประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่ความมีมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป ซึ่งรูปแบบและวิธีการดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. มีหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นการประเมินเพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ได้มุ่งเน้นเรื่องการตัดสิน การจับผิด การให้คะแนน ให้โทษ

2. ยึดหลักความเที่ยงตรง เป็นธรรม โปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

3. มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมายและหลักการการศึกษาของชาติ โดยให้มีเอกภาพเชิงนโยบายแต่ยังคงความหลากหลายในทางปฏิบัติที่สถานศึกษากำหนดเป้าหมายเฉพาะและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้เต็มศักยภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน

4. มุ่งเน้นในเรื่องการส่งเสริมและประสานงานในลักษณะกัลยาณมิตรมากกว่าการกำกับและควบคุม

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและการพัฒนาการจัดการศึกษาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.3 ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินคุณภาพภายนอก มีความสำคัญและมีความหมายต่อสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 เป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานและพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

ประการที่ 2 เพิ่มความมั่นใจและคุ้มครองประโยชน์ให้ผู้รับบริการทางการศึกษาว่าสถานศึกษาได้จัดการศึกษามุ่งสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุขเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

ประการที่ 3 สถานศึกษาและหน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนท้องถิ่นมีข้อมูลที่ช่วยตัดสินใจในการวางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ประการที่ 4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีข้อมูลสำคัญในภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาทุกระดับทุกสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาและการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่ง แก้วแดง (2544 : 18-19) กล่าวว่า การประเมินคุณภาพภายนอกจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่มนับตั้งแต่ผู้เรียน สถานศึกษา พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ดังนี้

1. ผู้เรียน จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ เรียนในสิ่งที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด เรียนจากประสบการณ์จริง คิดเป็น ทำเป็น ไม่เครียดจากการเรียนจนต้องพึ่งยาเสพติด มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดี คนเก่ง และเรียนรู้อย่างมีความสุข

2. พ่อแม่ผู้ปกครอง จะมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาการพัฒนาการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการประเมินและพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งได้รับรู้ข้อมูลจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก

3. สถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายนอกจะกระตุ้นให้สถานศึกษามีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการประเมินภายในของตนเอง ได้รับคำแนะนำจากผู้ประเมินในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสามารถใช้ผลการประเมินเพื่อขอรับความช่วยเหลือทางวิชาการและการสนับสนุนด้านงบประมาณต่อไป

4. หน่วยงานที่กำกับดูแล ทั้งในระดับเขตพื้นที่และในส่วนกลาง จะได้รับข้อมูลประกอบการพัฒนาโยบายและแผนการตัดสินใจและการสนับสนุนได้ถูกต้องตรงตามสภาพและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา

5. สังคมและประเทศชาติ ได้การศึกษาที่มีคุณภาพ ได้สมาชิกที่มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ

นอกจากนี้การประเมินคุณภาพภายนอกมีจุดประสงค์ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารและบุคลากรสามารถนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปประกอบกับผลการประเมินภายในเพื่อปรับปรุงการทำงานของตนเองและแผนการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสามารถสรุปหลักการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ดังนี้ (วราภรณ์ บุญเจียม. 2546 : 13; อ้างอิงจากสำนักงานคณะกรรมการการประเมินศึกษาแห่งชาติ. 2543; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543; สุวิมล ว่องวานิช. 2545)

1. การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา โดยการเปรียบเทียบกับเป้าหมายของสถานศึกษาและผลการปฏิบัติงานจริง ผลต่างที่เกิดขึ้นจะสะท้อนความต้องการจำเป็น (Needs) ที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง เมื่อทราบจุดที่ต้องปรับปรุงของสถานศึกษาแล้วร่วมกันระดมความคิดจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องช่วยกันแก้ปัญหา

2. การวางแผนในระยะต่อไป ผลการประเมินอาจชี้จุดที่สถานศึกษาต้องทำการปรับปรุงหลายประการ ซึ่งสถานศึกษาไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นพร้อมกันได้ ต้องกำหนดลำดับความสำคัญว่าปัญหาใดต้องแก้ไขก่อน เพื่อนำมาวางแผนปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการหรือกิจกรรมในภาคเรียนหรือปีการศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากทำให้สถานศึกษาทราบจุดอ่อน จุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนา เพื่อนำไปกำหนดแผน แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง

วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอก

1. เพื่อตรวจสอบ ยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด
2. เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา เงื่อนไขของความสำเร็จ และสาเหตุของปัญหา
3. เพื่อช่วยเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด
4. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง
5. เพื่อรายงานการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

1.4 ขอบข่ายและหลักเกณฑ์ของการประเมินคุณภาพภายนอก

1.4.1 บทบาทและอำนาจหน้าที่ของ สมศ. ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สมศ.

การดำเนินงานของ สมศ. ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำหน้าที่ประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายหลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ มีดังนี้

1. พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอก กำหนดกรอบแนวทาง และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระบบการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด
2. พัฒนามาตรฐานและเกณฑ์สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก
3. ให้การรับรองผู้ประเมินภายนอก
4. กำกับดูแลและกำหนดมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกที่ดำเนินการโดยผู้ประเมินภายนอก รวมทั้งให้การรับรองมาตรฐาน
5. พัฒนาและฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และสนับสนุนให้องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพหรือวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เสนอรายงานการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานงบประมาณ เพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายทางการศึกษา และจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่รายงานดังกล่าวต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก

ของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 4)

ดังนั้นในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและจากการเรียนรู้ประสบการณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพของนิวซีแลนด์ สำหรับการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการกิจของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ. ซึ่งรับผิดชอบการประเมินคุณภาพภายนอกตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีดังนี้

1. สมศ. จะต้องทำความเข้าใจว่าหน่วยงานใดบ้างเป็นผู้ใช้ผลการประเมิน ถ้าผลการประเมินแสดงว่าสถานศึกษามีคุณภาพต่ำ หน่วยงานใดจะเข้าไปดูแลให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข
2. การประเมินสถานศึกษาของ สมศ. ควรดำเนินการในลักษณะ “Demand-side management” คือทำความเข้าใจกับ “ผู้ใช้ผลการประเมิน สร้างความสนใจ ความกระตือรือร้นที่จะใช้ผลการประเมิน และให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ในการประเมินสถานศึกษานั้น สมศ. ไม่ควรประเมินเอง แต่ควรว่าจ้างสถาบันหรือบุคลากรภายนอกที่เป็นผู้ประเมิน โดย สมศ. ทำหน้าที่รับรองคุณภาพให้ผู้ประเมิน ทั้งนี้ สมศ. จะต้องสร้าง “นักประเมินอาชีพ” โดยจะต้องมีเกณฑ์ความสามารถของผู้ประเมิน และเกณฑ์การรับรองหรือไม่รับรองผู้ประเมินหรือสถาบันประเมิน
4. สมศ. จะต้องพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้
 - การควบคุมคุณภาพของผู้ประเมิน สมศ. จะต้องพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลการทำงานของ ผู้ประเมิน สำหรับควบคุมคุณภาพของผู้ประเมินอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
 - การเจรจาธุรกิจ สมศ. จะต้องพัฒนาความสามารถในการเขียน Term of Reference ในการประเมินสถานศึกษาแต่ละประเภท แต่ละกลุ่ม และจะต้องเรียนรู้วิธีการเจรจากับสถาบันประเมินที่มีความสามารถแตกต่างกัน
 - “Demand-side management” สมศ. จะต้องพัฒนาความสามารถในการจัดการให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในทางบวก คือ ใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงพัฒนาสถาบันสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนให้มากที่สุด
 - สมศ. ควรจัดระบบข้อมูล ที่เชื่อมโยงกับระบบข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ตรวจสอบหาสถานศึกษาหรือสถาบันที่อยู่ในกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง (คุณภาพต่ำ) ที่ควรดำเนินการประเมินก่อน เพื่อจะได้ช่วยเหลือให้ปรับปรุง นอกจากนั้นควรมีการจัดวางระบบข้อมูลแบบฟอร์ม สำหรับการจัดทำรายงานสรุปสถานภาพคุณภาพการศึกษาระดับชาติ หรือคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

- สมศ. จะต้องทำงานโดยอิสระและตรงไปตรงมา ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้ใดหรือกลุ่มใด ที่จะบงการให้รายงานผลการประเมินไม่ออกมาตามความเป็นจริง

- สมศ. ควรกำหนดประเด็นการประเมินและมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ องค์กรบริหารงานส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพ

- ในการพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอก ควรมีการดำเนินงานตามขั้นตอนและกระบวนการ ตั้งแต่การพัฒนามาตรฐานคู่มือหลักสูตรฝึกอบรม การคัดเลือกผู้ประเมิน จนถึงการจัดทำรายงานการประเมินเป็นวงจรที่ถูกปรับอยู่ตลอดเวลา โดยมีผู้ใช้ผลการประเมินเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน

- สมศ.ควรให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกผู้ประเมิน และกำหนดคุณสมบัติผู้ประเมิน ที่มีจริยธรรม คุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรู้ความสามารถทางการศึกษาและตรวจสอบ วิเคราะห์และสังเคราะห์ หลักฐานข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ผลการประเมินมีคุณภาพและเชื่อถือได้

1.4.2 ขอบข่ายของการประเมินคุณภาพภายนอก

สมศ. ประเมินตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก สำหรับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 14 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ โดยแบ่งเป็น

1. มาตรฐานด้านผู้เรียน มี 7 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

2. มาตรฐานด้านกระบวนการ มี 3 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร / โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุตามเป้าหมาย

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. มาตรฐานด้านปัจจัย มี 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.4.3 หลักเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินคุณภาพภายนอก

กระบวนการประเมินคุณภาพภายนอก ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนต่อไปนี้

1. ก่อนการตรวจเยี่ยม กิจกรรมในขั้นก่อนการตรวจเยี่ยม เป็นกิจกรรมที่คณะผู้ประเมินภายนอกต้องดำเนินการเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินสถานศึกษาแต่ละแห่ง โดยต้องมีการประสานงานกับสถานศึกษา การวางแผนการตรวจเยี่ยม/แผนการประเมิน เตรียมความพร้อมก่อนการไปตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลักที่ต้องดำเนินการต่อไปนี้

1) การศึกษาและวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาและเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เมื่อคณะผู้ประเมินภายนอกได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินภายนอกสถานศึกษา พร้อมกับได้รับรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาแห่งนั้นแล้ว ผู้ประเมินภายนอกทุกคนจะต้องศึกษาและวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองดังกล่าวให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ตลอดจนรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในเบื้องต้น

2) การกำหนดประเด็นและรายการข้อมูลที่จะต้องรวบรวม ตรวจสอบและวิเคราะห์ระหว่างการตรวจเยี่ยม หลังจากวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา และเอกสารข้อมูลอื่นๆ ประกอบแล้ว คณะผู้ประเมินภายนอกจะต้องร่วมกันกำหนดประเด็นที่จะต้องตรวจสอบและรายการหลักฐานข้อมูลที่จะต้องรวบรวมเพิ่มเติม ทั้งหลักฐานข้อมูลที่ยืนยันสภาพการพัฒนาศึกษาตามที่สถานศึกษาระบุไว้ในรายงานการประเมินตนเอง และหลักฐานข้อมูลที่สะท้อนความเป็นจริงที่ไม่ได้อยู่ในรายงาน โดยใช้มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. เป็นกรอบ เพื่อกำหนดวาระระหว่างการตรวจเยี่ยมจะต้องรวบรวมข้อมูลอะไรบ้าง จากแหล่งใด ด้วยวิธีอะไร เพื่อให้มีหลักฐานครบถ้วนเพียงพอในการวิเคราะห์ และสรุปผลการประเมินอย่างถูกต้องชัดเจน ข้อมูลที่จะตรวจสอบและรวบรวมจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เพื่อหา

หลักฐานยืนยัน ข้อมูลที่มีแล้วแต่ยังไม่ชัดเจนหรือหลักฐานที่ยังไม่เพียงพอ เพื่อหาหลักฐานเพิ่มเติม และข้อมูลที่ต้องการ แต่ยังไม่ มี จะต้องหาหลักฐานเพิ่มเติม

3) การวางแผนการตรวจเยี่ยมและแผนการประเมิน กำหนดตารางการตรวจเยี่ยมและกำหนดภาระงานของผู้ประเมินแต่ละคน คณะผู้ประเมินภายนอกต้องประชุมร่วมกัน เพื่อวางแผนการตรวจเยี่ยม และแผนการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยกำหนดกิจกรรม จัดอันดับก่อนหลังของกิจกรรมและระยะเวลาที่จะดำเนินการ พร้อมทั้งแบ่งงานและภาระรับผิดชอบสำหรับผู้ประเมินภายนอกแต่ละคนให้ชัดเจน แล้วทำตารางการตรวจเยี่ยมเพื่อเป็นแผนการดำเนินงานและแนวทางการประสานงานของคณะผู้ประเมินภายนอกกับสถานศึกษา

4) นัดวันที่จะไปตรวจเยี่ยมและแจ้งกำหนดการตรวจเยี่ยมต่อสถานศึกษา ผู้ประสานงานของคณะผู้ประเมินภายนอกต้องทำหนังสือ เพื่อบอกวันที่จะไปตรวจเยี่ยมและแจ้งกำหนดการที่จะไปตรวจเยี่ยมให้สถานศึกษารับทราบอย่างน้อย 2 สัปดาห์ล่วงหน้าก่อนการตรวจเยี่ยม โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาสามารถปรับตารางการตรวจเยี่ยม รวมทั้งวางแผนทางการประสานงานร่วมกันต่อไปได้

2. ระหว่างการตรวจเยี่ยม ในระหว่างการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา ซึ่งมีกำหนดเวลาประมาณ 3 วัน คณะผู้ประเมินภายนอก มีภารกิจในการพิจารณาทบทวนข้อมูลในรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียงใด เพื่อยืนยันผลตามรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา และรวบรวมข้อมูลในประเด็นที่ยังไม่มีหลักฐานข้อมูลหรือยังไม่ชัดเจนพอ วิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผลคุณภาพการศึกษาแต่ละมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกตามเกณฑ์ที่กำหนดและสรุปจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และในวันสุดท้ายก่อนเสร็จสิ้นภารกิจในการตรวจเยี่ยม คณะผู้ประเมินภายนอกจะต้องนำเสนอผลการรวบรวม วิเคราะห์หลักฐานข้อมูลและการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้คณะผู้บริหารสถานศึกษารับเพื่อรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสสถานศึกษาชี้แจงในประเด็นที่สถานศึกษาเห็นว่ายังไม่ถูกต้องเนื่องจากผู้ประเมินอาจได้ข้อมูลไม่ชัดเจน โดยในการอภิปรายต้องยึดหลักฐานข้อมูลเป็นหลัก และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมากเพราะหากสถานศึกษายังไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน จะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในภายหลัง ผู้ประเมินจะต้องมีเทคนิคที่จะไม่ทำให้สถานศึกษาเกิดความอับอายหรือรู้สึกต่อต้าน หรือสร้างแรงกดดันให้กับสถานศึกษา แต่จะต้องทำให้สถานศึกษามีความรู้สึกว่าข้อค้นพบจากผลการประเมินไม่ว่าจะเป็นจุดเด่นหรือจุดด้อย ล้วนเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

3. หลังการตรวจเยี่ยม คณะผู้ประเมินภายนอกจะต้องร่วมกันจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาส่งให้สถานศึกษาตรวจสอบและทักท้วง หลังจากนั้นนำเสนอต่อ สมศ.

เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินผล คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยเทียบกับเกณฑ์ หรือเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด จุดเน้นของการประเมินที่อยู่ที่เหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส นอกจากนี้การประเมินผลที่ดีจะขึ้นอยู่กับคุณภาพของข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ และถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

เกณฑ์ในการประเมิน หมายถึง ระดับที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปของตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานที่กำหนด

การพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก

การพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษาสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก มีหลักการดังต่อไปนี้

1. ในรอบแรกของการประเมินคุณภาพภายนอก (พ.ศ. 2544-2548) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกจะมีเพียงชุดเดียว สำหรับการประเมินสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่ง ทุกขนาด และทุกเขตพื้นที่

2. การเข้าไปประเมินสถานศึกษาในรอบแรกจะเป็นการยืนยันสภาพการดำเนินงานตามข้อมูลหรือร่องรอยหลักฐานที่สถานศึกษาจัดเก็บด้วยวิธีการที่สถานศึกษากำหนดขึ้น และร่องรอยหรือข้อมูลที่ผู้ประเมินภายนอกเก็บเพิ่มเติม โดยจะไม่มีตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาในลักษณะสรุปรวมว่าผ่านหรือไม่ผ่าน รับรองหรือไม่รับรอง แต่จะเป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาตามมาตรฐานแต่ละตัว โดยหลักการนี้ การประเมินสถานศึกษาจึงมิได้เน้นการเปรียบเทียบหรือแข่งขันระหว่างสถานศึกษา แต่เป็นการเปรียบเทียบการดำเนินงานระหว่างมาตรฐานการศึกษากันเองภายในสถานศึกษานั้นๆ ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง แก้ไขจุดที่ควรพัฒนา และเสริมจุดเด่นของตนเองให้ดีขึ้น

3. การประเมินคุณภาพภายนอกจะเป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์ และเป็นกัลยาณมิตร มิใช่การจับผิดการดำเนินงานของหน่วยงานหรือผู้บริหาร ผลการประเมินคุณภาพภายนอกจะนำไปใช้เป็นสารสนเทศประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมหรือสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานทั่วกัน มิได้มีเป้าหมายหลักเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาให้คะแนนให้โทษแก่ผู้เกี่ยวข้อง

การกำหนดระดับคุณภาพของสถานศึกษา

เนื่องจากการประเมินคุณภาพภายนอกเพิ่งเริ่มมีการดำเนินการเป็นครั้งแรกในประเทศ ทำให้อาจมีข้อจำกัดเกี่ยวกับข้อมูลเส้นฐานของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้น ในช่วงที่ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษายังไม่ชัดเจน และในช่วงที่ระบบการประเมินคุณภาพภายนอกยังอยู่ระหว่างการพัฒนาการกำหนดระดับคุณภาพของสถานศึกษาจึง

เป็นไปอย่างกว้างๆ ก่อน เพื่อมิให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการประเมินมากเกินไป ระดับที่ใช้ในการตัดสินคุณภาพจึงกำหนดเพียง 3 ระดับ ในอนาคตหากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีระบบฐานข้อมูลที่ดีพอ ก็มีความเป็นไปได้ที่จะมีการปรับระดับคุณภาพหรือเกณฑ์การประเมินให้มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น ระดับคุณภาพทั้ง 3 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 3	หมายถึง	ผลการประเมินได้มาตรฐานในระดับดี
ระดับ 2	หมายถึง	ผลการประเมินได้มาตรฐานคุณภาพระดับพอใช้หรือได้ผลต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานแต่มีร่องรอยความพยายาม
ระดับ 1	หมายถึง	ควรปรับปรุงผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำและไม่มีร่องรอยความพยายาม

มิติที่ใช้ในการตัดสินและเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคุณภาพ

การประเมินคุณภาพภายนอกเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้น การจัดระดับคุณภาพของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของการปฏิบัติ สถานศึกษาที่มีสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานดี มีกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาที่ชี้ให้เห็นความทุ่มเทพยายามอย่างสูงควรได้รับการประเมินคุณภาพให้อยู่ในระดับดี ในทางตรงข้ามสถานศึกษาใดที่มีบุคลากรมิได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาหรือมองเห็นปัญหาที่สมควรได้รับการแก้ไขสถานศึกษานั้นก็ควรต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายในในระดับที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ด้วยพื้นฐานแนวคิดนี้ มิติที่ใช้ในการจัดคุณภาพจึงจำแนกออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความตระหนักถึงความสำคัญ (Awareness) ของการพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ความเข้าใจในสภาพของปัญหาที่เกิดขึ้น และมีจิตใจที่อยากพัฒนาให้ดีขึ้น
2. ความพยายาม (Attempt) มีร่องรอยและหลักฐานความพยายามในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ดีขึ้น
3. การบรรลุผลตามเกณฑ์เกิดสัมฤทธิ์ผล (Achievement) ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

มิติดังกล่าวข้างต้นทั้ง 3 มิติ จะเป็นตัวกำหนดคุณภาพของสถานศึกษาโดยเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติงานในแต่ละระดับมีลักษณะดังนี้

ระดับดี (3) ผลการประเมินได้มาตรฐานคุณภาพในระดับดี (Achievement) ได้ตามเกณฑ์ระดับดี

ระดับพอใช้ (2) ผลการประเมินได้มาตรฐานคุณภาพระดับพอใช้หรือได้ผลต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานแต่มีร่องรอยความพยายาม (Achievement ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ไม่ถึงระดับดี หรือ achievement ไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่มีร่องรอยหลักฐานของ Attempt และ Awareness)

ระดับควรปรับปรุง (1) ผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ (Achievement ไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำและไม่มีร่องรอยหลักฐานของ Attempt โดยอาจมีหรือไม่มีร่องรอยของ Awareness

แนวทางการตัดสินระดับสัมฤทธิ์ผล (Achievement) ของการดำเนินงาน

หัวใจสำคัญของการพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ที่เกณฑ์การตัดสินสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงาน ในการประเมินมาตรฐานต่างๆ ทั้ง 14 มาตรฐาน พบว่าลักษณะของมาตรฐานสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 2 ประเภท คือ มาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพของบุคคลและมาตรฐานที่เกี่ยวกับคุณภาพของกระบวนการดำเนินงาน เกณฑ์การประเมินที่กำหนดขึ้นสำหรับประเมินมาตรฐานต่างๆ กำหนดไว้ดังนี้

1. คุณภาพของบุคคล มิติที่ใช้ในการกำหนดระดับของสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลมี 3 มิติ ได้แก่ คุณภาพ และปริมาณ โดยบุคคลที่ถูกประเมิน ได้แก่ นักเรียน ครู และผู้บริหาร บุคคลเหล่านี้ต้องมีคุณลักษณะหรือคุณภาพตามตัวบ่งชี้ในระดับดี จากนั้นจะมีการกำหนดระดับคุณภาพของสถานศึกษาตามปริมาณของบุคคลที่มีคุณภาพดี เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของกลุ่มบุคคลต่างๆ มีดังนี้

1.1 คุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาที่มีผู้เรียนที่มีคุณภาพระดับดีในปริมาณมากถือว่าสถานศึกษานั้นมีผลการดำเนินงานด้านสัมฤทธิ์ผลในระดับดี ดังนั้นมาตรฐานคุณภาพแต่ละระดับพิจารณาจากปริมาณของผู้เรียนที่มีคุณภาพ ดังต่อไปนี้

ระดับ 1 ปริมาณของผู้เรียนที่มีคุณภาพดีมีค่า <50% ของผู้เรียนทั้งหมด

ระดับ 2 ปริมาณของผู้เรียนที่มีคุณภาพดีมีค่าระหว่าง 50%-74% ของผู้เรียนทั้งหมด

ระดับ 3 ปริมาณของผู้เรียนที่มีคุณภาพดีมีค่าตั้งแต่ 75% ขึ้นไปของผู้เรียนทั้งหมด

1.2 คุณภาพของครู สถานศึกษาที่มีครูที่มีคุณภาพระดับดีในปริมาณมากถือว่าสถานศึกษามีผลการดำเนินงานด้านสัมฤทธิ์ผลในระดับดี ดังนั้นมาตรฐานคุณภาพแต่ละระดับพิจารณาจากปริมาณของครูที่มีคุณภาพ ดังต่อไปนี้

ระดับ 1 ปริมาณของครูที่มีคุณภาพดีมีค่า <50% ของครูทั้งหมด

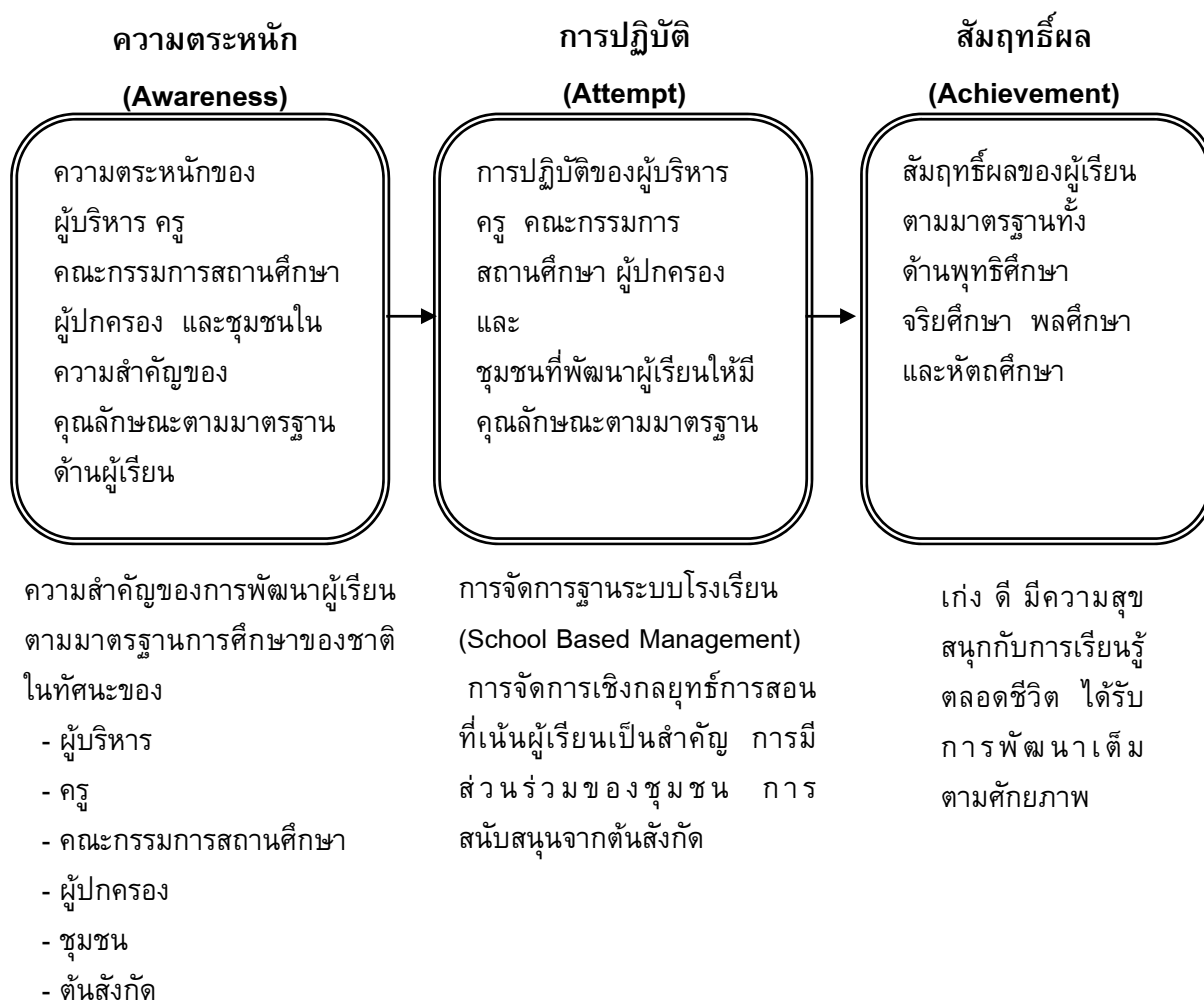
ระดับ 2 ปริมาณของครูที่มีคุณภาพดีมีค่าระหว่าง 50%-74% ของครูทั้งหมด

ระดับ 3 ปริมาณของครูที่มีคุณภาพดีมีค่าตั้งแต่ 75% ขึ้นไปของครูทั้งหมด

2. คุณภาพของกระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารงานให้เกิดกระบวนการตามที่พึงประสงค์ถือว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีคุณภาพดี เกณฑ์การตัดสินมีดังต่อไปนี้

2.1 การทำให้เกิดกระบวนการที่พึงประสงค์ในสถานศึกษาถือว่ามียกระดับคุณภาพดี

2.2 กระบวนการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานแบบทั้งโรงเรียน (Schoolwide) ซึ่งมีคุณสมบัติ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการบริหารงานให้การทำงานแบบมีส่วนร่วม 2) การบริหารให้เกิดความต่อเนื่อง/ความยั่งยืนของการดำเนินงาน 3) การบริหารให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงกรอบความคิดของการประเมินคุณภาพภายนอก

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 มาตรา 48 กำหนดว่าให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะ

นำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สังคมมั่นใจว่าผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามมาตรฐานอย่างแท้จริง

การประกันคุณภาพภายในจะทำให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่มีเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

2.1 ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า การประกันคุณภาพการศึกษาไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 8) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นกิจการที่สถานศึกษาจะต้องทำอยู่แล้ว จึงไม่ใช่เรื่องใหม่ หรือเรื่องที่แปลกแยกไปจากงานปกติ และไม่ใช่การประเมินเพื่อประเมิน ไม่เน้นการสร้างเอกสาร แบบวัด หรือแบบประเมินเป็นจำนวนมาก แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุวิมล ว่องวาณิช (2543 : 17) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่กระทำโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2545 : 15) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผล และการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541 : 6) ได้ให้ความหมายว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าโรงเรียนเอกชนมีแนวทางจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักการ นโยบาย และจุดเน้นของแผนการศึกษาของรัฐ และโรงเรียนได้ปฏิบัติตามแนวดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อคุณภาพการศึกษาที่ดีของผู้เรียนแต่ละคน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 9) บันทึกไว้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใดๆ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้นั้นจะให้ผลิตผลของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพที่พึงประสงค์ ตามความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย (2539 : 12) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการที่ยกมาตรฐานของสถานศึกษาต่างๆ ที่ยังไม่เข้ามาตรฐานผลักดันให้ได้มาตรฐานและ

เป็นมาตรการหนึ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีผู้จบการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนดไว้

สรุฐิ ศิลปอนันต์ (2539 : 10) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานให้สูงขึ้นเข้าถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยประเมินความสำเร็จของผู้เรียนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตร การมีเป้าหมายชัดเจน และทุ่มเทเรื่องระบบสองระบบ คือ ความรับผิดชอบและการวัดผล จะเป็นเครื่องกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และความคาดหวัง

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาการศึกษาที่จะรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของการศึกษาให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสังคมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2 หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน

1. จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพภายใน คือ การที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหน้า โดยเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2. การประกันคุณภาพภายในถือเป็นกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ใช่เป็นกระบวนการที่แยกส่วนมาจากการดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน

3. การประกันคุณภาพภายในเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาทั้งผู้บริหาร ครูอาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา โดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนาปรับปรุง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพภายใน

แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2543 : 17) ระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาที่ได้มีการพัฒนากันอยู่ในขณะนี้ มีแนวคิดเพื่อส่งเสริมและเสนอแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยมีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน

2. การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

3. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ซึ่งถึงแม้จะเป็นบุคคลภายนอก แต่ก็ยังถือว่าเป็นการประเมินภายใน เพราะดำเนินการโดยหน่วยงานที่อยู่ในสายบริหารของสถานศึกษา ซึ่งจะดำเนินการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ ตามที่กำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพอันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การมหาชน

กรมสามัญศึกษา (2542 : 9) ได้เสนององค์ประกอบหลักของของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาหรือแนวดำเนินงานเพื่อการเข้าสู่คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาประกอบด้วยการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ

1.1 การกำหนดคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาตรฐานการศึกษาทั้งด้านการผลิต บัณฑิต และกระบวนการ ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาปัจจัยทางการศึกษาต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยการดำเนินงานในเรื่องต่อไปนี้

1.2.1 การพัฒนาครูเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ

1.2.2 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ

1.2.3 การพัฒนาศึกษานิเทศก์เข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ

1.2.4 การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ

1.2.5 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ

1.2.6 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

1.2.7 การสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. การตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาหรือแนวดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ประกอบด้วยการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ

2.1 การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าของการจัดการศึกษาโดยสถานศึกษาประเมินตนเอง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาแล้วจัดทำรายงานผลการจัดการศึกษาเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

2.2 การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อตรวจสอบและควบคุมคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐาน

การศึกษาที่กำหนด แล้วจัดทำรายงานผลการจัดการศึกษาเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ
 สาธารณชน

2.3 การกำหนดมาตรฐานการปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่มี
 มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เป็นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 เพื่อใช้มาตรการต่างๆ ในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตาม
 มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

3. การประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนา
 หรือแนวดำเนินงานในการประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินงานของสำนักงานรับรอง
 มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง สำหรับ
 สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินสถานศึกษาต้องเฝ้าระวังรักษาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตาม
 มาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากหลักสำคัญของระบบการประกันคุณภาพภายในให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็น
 ส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (รายงานการวิจัย การ
 วิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินผลภายในของสถานศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 แห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตร. 2543 : 17) เพื่อให้การประเมินผลภายในเป็นส่วนหนึ่งของการ
 ทำงานปกติ กิจกรรมที่สถานศึกษาต้องดำเนินการในระบบการประเมินผลไปผูกติดกับระบบการ
 บริหารงานแบบ PDCA การดำเนินงานในระบบการประเมินผลภายในซึ่งสัมพันธ์กับแต่ละขั้นตอน
 ของการทำงานตามวงจรการทำงาน PDCA ดังต่อไปนี้

1. ขั้นการวางแผน (Plan) สถานศึกษาต้องมีการกำหนดหรือวางแผนการทำงานที่ทำให้
 บุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดจิตสำนึกที่จะทำการประเมินผลตนเอง มีความรู้ที่จะทำการ
 ประเมินผลภายในเป็นการเกิดการทำงานร่วมกัน และมีการประเมินสภาพบริบทของสถานศึกษา
 ผลการดำเนินงานที่เป็นอยู่ย้อนนำไปสู่กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่ต้องการบรรลุร่วมกัน

2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) สถานศึกษามีการลงมือปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบตามแผนงาน
 ที่กำหนดมีการตรวจสอบการทำงานในขั้นตอนนี้ไปในตัว โดยมีการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ

3. ขั้นการประเมินหรือการตรวจสอบการทำงาน (Check) สถานศึกษามีการวางแผนการ
 ประเมินภายในอย่างเป็นทางการ

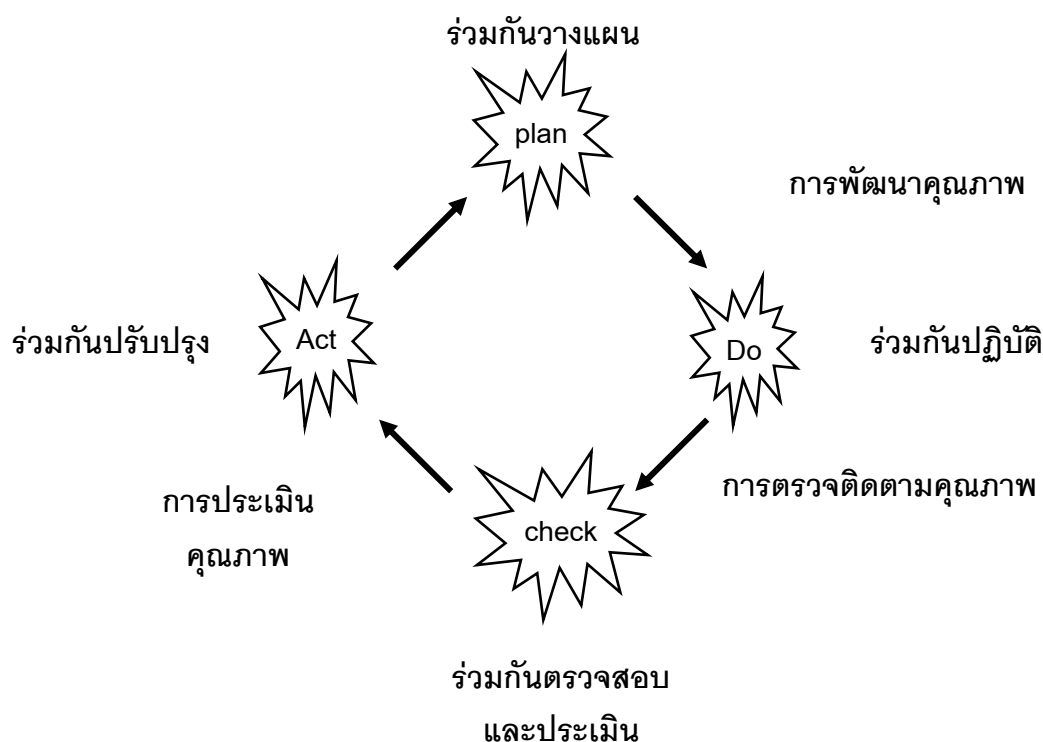
3.1 การวางแผนการประเมิน (Plan of Check) การวางแผนตัวบุคคลที่รับผิดชอบ
 การประเมิน เตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการประเมิน ออกแบบระบบการประเมิน (กรอบการ
 ประเมิน ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมิน) ในขั้นตอนนี้ต้องมีการวางแผน
 เกี่ยวกับเครื่องมือประเมิน การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำระบบฐานข้อมูล ระบบการ
 รายงานผล

3.2 การลงมือทำการประเมินตามแผนที่กำหนด (Do of Check) โดยมีการสร้างเครื่องมือประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมายผลการประเมิน จัดทำรายงานผลการประเมิน

3.3 การตรวจสอบกระบวนการประเมินผลภายในที่ได้ปฏิบัติไป (Check of Check) ในด้านความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน และวิธีการประเมินที่ใช้ ถือเป็นขั้นของการประเมินงานประเมิน (Meta evaluation)

3.4 การปรับปรุงกระบวนการประเมินในส่วนที่ยังไม่เหมาะสม (Action of Check) เพื่อให้ผลการประเมินมีความถูกต้องเชื่อถือได้มากที่สุด

4. การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) สถานศึกษานำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานในจุดที่ยังดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยการเผยแพร่ผลการประเมินให้ทุกฝ่ายทราบ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน หาสาเหตุของปัญหา หาวิธีการแก้ไข นำวิธีการแก้ไขไปปฏิบัติจริง และตรวจสอบผลการดำเนินงานอีกครั้ง ดังภาพประกอบ 3



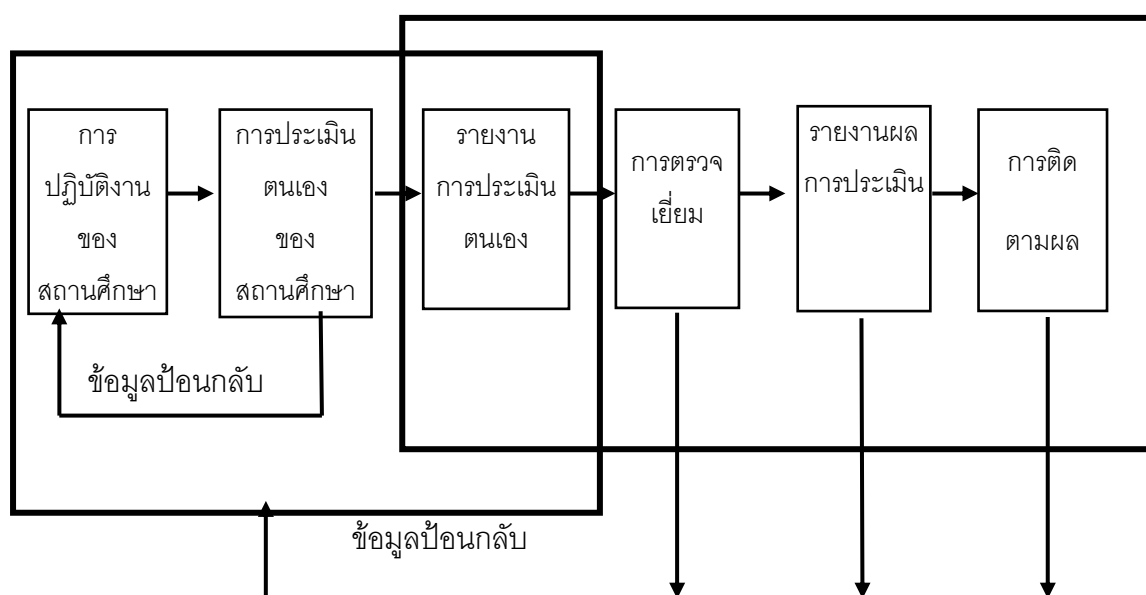
ภาพประกอบ 3 แสดงกระบวนการบริหารสถานศึกษาตามวงจร PDCA

ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นตามจุดมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษา ตามที่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการบริหารจัดการรวมทั้งการทำงานที่เน้นคุณภาพ เป็นการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นระบบ โดยสถานศึกษาจะต้องมีการประกันคุณภาพภายใน ให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐาน แล้วรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกปี และได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อชี้จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ให้สถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพต่อไป

การประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอกเชื่อมโยงด้วยมาตรฐานการศึกษา โดยสถานศึกษาจะใช้มาตรฐานการศึกษาใดก็ได้ตามความเหมาะสมและบริบทของสถานศึกษา แต่ควรมีส่วนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งพัฒนาตามจุดมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติรวมอยู่ด้วย

การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการประเมินผลและติดตามผล ตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายนอก เป็นงานที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายใน และเป็นการตรวจสอบผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานแก่สถานศึกษาและทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 21) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในจะประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องมีความเชื่อมโยงเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแกนหลักและดำเนินการร่วมกับทุกคนในสถานศึกษา ช่วยผลักดันส่งเสริมและประสานงานกับบุคลากรภายในสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายนอก ถ้าจะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญเข้ามาบริหารจัดการ มีส่วนร่วมและสนับสนุนให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2. การทำงานเป็นทีม การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นเรื่องของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ทุกคนต้องช่วยกันทำงานและพัฒนาปรับปรุงเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3. การสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจ ทุกคนในสถานศึกษาโดยเฉพาะทีมปฏิบัติต้องมีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน คุณภาพสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติไม่ใช่การเพิ่มภาระงาน

4. การวางแผนและการกำกับดูแล การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการวางแผน การกำกับดูแลที่เป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและพัฒนาการทำงานต่อไป

5. การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน นอกจากมีการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ควรมีการทำงานร่วมกับบุคคลและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเสริมพลังในการทำงาน

6. การกำหนดผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินงานจำเป็นต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความมั่นใจในการดำเนินงาน

7. การเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักประเมินภายในและภายนอกควรอยู่บนฐานของการให้สารสนเทศแบบสองทิศทางที่เรียนรู้ซึ่งกันและกันและในการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกควรจะเน้นประเด็นที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก

การใช้ผลการประเมิน (Evaluation Utilization) เป็นการนำผล (Finding) หรือสารสนเทศ (Information) ที่ได้จากการประเมินมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการทำงาน ช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจมีการวางแผน ติดตาม หรือตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในการดำเนินงาน กล่าวได้ว่าการใช้ผลการประเมินก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของหน่วยงาน ดังนั้นสถานศึกษาควรนำผลการประเมินทั้งผลการประเมินภายในที่สถานศึกษาดำเนินการเองและผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ได้จากหน่วยงานกลางจากกลไกการตรวจสอบติดตาม และเชื่อถือได้มาพัฒนาปรับปรุงการบริหาร การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง และจากบทบาทและหน้าที่ของการประเมินพบว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำผลการประเมินไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมิน ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการใช้ผลการประเมิน ดังนี้

วีส (Weiss. 1972 : 173) กล่าวว่า การใช้ผลการประเมินไม่จำเป็นต้องใช้เมื่อมีผลต่อการตัดสินใจเท่านั้น แต่สามารถนำเสนอแก่ผู้ใช้และเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโครงการ ผู้สนับสนุนโครงการ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตลอดเวลา

สคริฟเวน (Scriven. 1981 : 65) กล่าวว่า การใช้ผลการประเมิน หมายถึง การนำข้อค้นพบหรือผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ผลที่ได้จากการประเมินนั้นจะต้องมีความสมบูรณ์และตรงตามความต้องการของผู้ใช้ด้วย

เลวิตอน และ ฮิวส์ (Leviton and Hughes. 1981 : 74) กล่าวว่า การใช้ผลการประเมิน หมายถึง การใช้ผลที่ได้จากการประเมินสำหรับโครงการและนโยบายเท่านั้น

แพทตอน (Patton. 1986 : 186) กล่าวว่า การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกจะเกิดขึ้นเมื่อ ผลการประเมินมีความชัดเจนและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการดำเนินงาน

เพรสคิล และ คาราเซลลี (Preskill and Caracelli. 2003 : 97) กล่าวว่า การใช้ผลการประเมิน หมายถึง การนำผลหรือสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในโครงการหรือนโยบายการดำเนินงาน หรือประกอบแนวคิด

สรุปได้ว่า การใช้ผลการประเมิน หมายถึง การนำเอาผลหรือสารสนเทศที่ได้จากการประเมินหรือข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบบการปฏิบัติงานรวมถึงนโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 รูปแบบของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก

รูปแบบของการใช้ผลการประเมิน คือ การนำสารสนเทศจากการประเมิน มาใช้ประโยชน์ โดยรูปแบบการใช้ผลการประเมินจะมีความแตกต่างกันไป สามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การใช้ในเชิงเครื่องมือ (Instrumental use) เป็นการใช้ผลการประเมินโดยอาศัยข้อมูลหรือข้อค้นพบจากการประเมินเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาโดยตรงและมีหลักฐานสำหรับการอ้างอิง

2. การใช้เชิงแนวคิด (Conceptual use) เป็นการใช้ผลการประเมินโดยอาศัยข้อมูลหรือข้อค้นพบจากการประเมินประกอบแนวคิด เป็นการใช้ที่สอดแทรกอยู่ในความคิดของนักนโยบายหรือผู้บริหาร โดยไม่มีหลักฐานอ้างอิง เป็นการใช้ทางอ้อม แต่ส่วนใหญ่การใช้ในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้ง่าย เพราะสามารถนำผลการประเมินมาใช้สอดแทรกอยู่ในแนวคิดได้ตลอดเวลาโดยไม่จำเป็นต้องมีเอกสารมาอ้างอิง

3. การใช้ในเชิงชวนเชื่อ (Persuasive use หรือ Symbolic use) เป็นการใช้ผลการประเมินเป็นหลักฐานสนับสนุนหรือเสริมนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน เพื่อโน้มน้าวชวนเชื่อให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือและคล้อยตามให้การสนับสนุนความคิดของตน ถือว่าการใช้ผลแบบการเมือง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545 : 42) กล่าวว่า ผลการประเมินอาจนำไปสู่การใช้ผลหรือไม่ใช้ผล การประเมินก็ได้ ในกรณีที่มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ สามารถเกิดการใช้ได้ 2 ระดับที่มีความสัมพันธ์กันคือ การใช้ในระยะแรกเป็นการใช้ในเชิงความคิด ทำให้เกิดความกระจำใจ ความเข้าใจ และการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน การใช้ในระยะต่อมาเป็นการใช้ในเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. การใช้ในเชิงความคิด (Conceptual use) เป็นการใช้ในขั้นแรกที่ผลการประเมินให้ข้อมูล ข่าวสารที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่ได้นำไปสู่การตัดสินใจโดยตรงต่อแผนงาน/โครงการ/งาน เช่น ทำให้ผู้บริหารรับรู้ข้อมูลการปฏิบัติงาน รู้สภาพปัญหาทำให้เข้าใจในสิ่งที่ประเมิน ซึ่งสามารถสะสมสำหรับนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง

เป็นต้น ผลการประเมินจึงสามารถทำให้เกิดผลในเชิงความคิด สร้างความคิดใหม่ เมื่อสะสมมากๆ เข้าอาจนำไปสู่ผลในเชิงปฏิบัติ (Instrumental impact) เกี่ยวกับ แผนงาน/โครงการ/งาน อันนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญใหม่ การประเมินโครงการทางสังคมสามารถช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมดีขึ้น การใช้สารสนเทศจากการประเมินในลักษณะนี้ ทำให้เกิดความกระจ่าง ความเข้าใจและเรียนรู้จึงไม่ควรถูกมองข้าม

2. การใช้ในเชิงปฏิบัติการ ในระยะเริ่มแรก การนำผลการประเมินไปใช้ หมายถึง การใช้ อย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งเป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นโดยตรงทันทีที่ทราบผลการประเมิน สารสนเทศจากการประเมินเสมือนดังเครื่องมือการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจของ ผู้บริหารเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ/งานที่จะทำต่อไป เช่น ผลการพัฒนาโครงการขึ้นใหม่ตาม ข้อเสนอแนะ เป็นต้น หลักฐานที่แสดงถึงการใช้ผลการประเมินในลักษณะนี้สามารถสังเกตได้จาก รายงานผลการตัดสินใจ และการสั่งการให้ดำเนินการอันเป็นผลมาจากการประเมินโดยใช้ผลการ ประเมินในเชิงปฏิบัติจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเชื่อมโยงสารสนเทศจากการประเมินไปยัง สถานการณ์จริงของแผนงาน/โครงการ/งาน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน (legitimate use) เป็นการใช้ผลการประเมินเพื่อ เป็นเหตุสนับสนุนหรือยืนยันผลการตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ผลการประเมินที่ได้เป็นการสืบค้น เพื่อนำผลมาใช้อยืนยันผลการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้วางนโยบาย

2.2 การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic use) เป็นการใช้ผลการประเมินเป็น เครื่องช่วยติดตาม กำกับ หรือควบคุมการประเมิน เพื่อแสดงว่าการดำเนินการประเมินเป็นไปตาม แนวทางและระเบียบขั้นตอนที่เหมาะสม การใช้ในลักษณะนี้จึงไม่ได้สนใจการนำผลไปใช้ปฏิบัติ โดยตรง เป็นการใช้ในการควบคุมคุณภาพของการประเมิน จึงอาจไม่ส่งผลกระทบต่อการ เปลี่ยนแปลงการดำเนินแผนงาน/โครงการ/งาน เช่น การใช้สารสนเทศของการประเมินโดย ผู้ตรวจสอบหรือคณะกรรมการสำหรับการประเมิน เป็นต้น

2.3 การใช้ในเชิงปฏิบัติ (Instrumental use) เป็นการใช้ผลการประเมินเป็น เครื่องช่วยในการลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปได้หลายลักษณะ เช่น เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ ออกแบบโครงการ ปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงาน ปฏิบัติการแก้ไขปัญหา ยุติ/ปรับเปลี่ยน/ขยายโครงการ เป็นต้น การใช้ลักษณะนี้อาจจะส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงปรัชญา วิสัยทัศน์ขององค์กร หลักการ/ทฤษฎีของโครงการ ทรัพยากร การดำเนินงานและอนาคตของแผนงาน/โครงการ/งาน

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าการใช้ผลการประเมินมี 4 แบบ ดังนี้

1. การใช้ในเชิงแนวคิด (Conceptual use) เป็นการใช้ผลทางอ้อม โดยการนำผลมา สอดแทรกในแนวคิดของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ทำให้ผู้บริหารรับรู้ข้อมูลการปฏิบัติงานรู้ สภาพปัญหา ทำให้เข้าใจในสิ่งที่ประเมิน ซึ่งสามารถสะสมสำหรับนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงสภานโยบายที่เกี่ยวข้อง สร้างความคิดใหม่ๆ และเมื่อสะสมมากๆ อาจจะนำไปสู่การใช้ในเชิงปฏิบัติได้

2. การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน (Legitimate use) เป็นการใช้ผลการประเมินเพื่อเป็นเหตุสนับสนุนหรือยืนยันผลการตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ผลการประเมินที่ได้เป็นการสืบค้นเพื่อนำผลมาใช้อยืนยันการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้วางนโยบาย

3. การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic use) เป็นการใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องช่วยติดตาม กำกับ หรือควบคุมการประเมิน เพื่อแสดงว่าการดำเนินการประเมินเป็นไปไปตามแนวทางและระเบียบขั้นตอนที่เหมาะสม การใช้ลักษณะนี้จึงไม่ได้สนใจการนำผลการประเมินไปใช้ปฏิบัติโดยตรง เป็นการใช้ในการควบคุมคุณภาพของการประเมิน จึงอาจไม่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงการดำเนินแผนงาน/โครงการ/งาน เช่น การใช้สารสนเทศของการประเมินโดยผู้ตรวจสอบ หรือคณะกรรมการกำกับการประเมิน เป็นต้น

4. การใช้ในเชิงปฏิบัติ (Instrumental use) เป็นการใช้ผลการประเมินในการแก้ปัญหาโดยตรง และมีหลักฐานสำหรับการอ้างอิง เช่น เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจออกแบบโครงการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ขยายโครงการ การใช้ลักษณะนี้อาจจะส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงปรัชญา วิสัยทัศน์ขององค์กร หลักการ/ทฤษฎีของโครงการ ทรัพยากร การดำเนินงาน และอนาคตของแผนงาน/โครงการ/งาน

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก

จากการศึกษาพบว่าได้นักการศึกษาหลายท่านที่นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

weis (Weiss. 1972 : 53) ได้ให้ข้อจำกัดของการใช้ผลที่ได้จากการประเมิน ว่าควรพิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ 5 ประเด็น ดังนี้

1. ความเข้าใจของนักประเมิน (Evaluation' s perception) เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ (Role) ในกระบวนการใช้ผลการประเมิน (Utilization process)
 2. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organization's resistances to change)
 3. การประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ (Dissemination)
 4. เกิดช่องว่างระหว่างผลที่ได้จากการประเมิน (Gap) กับความชัดเจน (Clear) ในวิธีการปฏิบัติ
 5. ความเอนเอียง (tTendency) ในการประเมิน
- จะเห็นได้ว่าข้อจำกัดเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับกระบวนการหรือวิธีการประเมิน ความสามารถและความน่าเชื่อถือของผู้ประเมิน และลักษณะของผลการประเมิน

เลวิตอนและฮิวส์ (Leviton and Hughes. 1981 : 47) ได้กล่าวถึงอุปสรรคในการใช้ผลการประเมินอาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ คือ

1. การประเมินที่มีคุณภาพต่ำ จะมีประโยชน์น้อย เนื่องจากไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2. ผลการประเมินไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ เนื่องจากผู้ประเมินที่ไม่รู้จักใช้หรือผู้ใช้ไม่ได้เลือกผลนั้นมาใช้

3. ผลการประเมินนั้นไม่มีผลกระทบ เพราะสิ่งที่เกิดขึ้นไม่มีผลต่อการตัดสินใจ จึงทำให้ไม่ได้ใช้ผลการประเมินนั้น

นอกจากนี้ผลการประเมินหรือข้อค้นพบจากการประเมินจะตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ดังที่ แพทตอนและสปริงเกอร์ (Patton and Springer. 1989 : 34) กล่าวว่า ข้อมูลหรือสารสนเทศจะถูกนำมาใช้ในการตัดสินใจจะต้องประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ตรงต่อเวลา (Timeliness) คือ สารสนเทศที่ได้ต้องทันต่อการใช้ประโยชน์มีผลต่อการตัดสินใจ และมีประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสามารถบอกถึงสภาพการณ์หรือแนวโน้มการเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งได้

2. ความสมบูรณ์ของข้อมูล (Completeness) คือ ความครบถ้วน สมบูรณ์ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการ

3. ความสัมพันธ์ของข้อมูล (Relevance of information) ข้อมูลที่ได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ สามารถสื่อความหมายให้ความรู้ความเข้าใจนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

จอห์นสัน (Johnson. 1998 : 235) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ผลการประเมินมีดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้ประเมิน (Evaluator characteristics) ได้แก่ ความตั้งใจและความจริงจังในการประเมิน ความรู้ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ บุคลิกภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมินกับผู้ใช้งานผลการประเมิน

2. คุณลักษณะของผู้ใช้ผลการประเมิน (User characteristics) ได้แก่ ความสนใจในการประเมิน การมีส่วนร่วมในการประเมิน ทศนคติต่อการประเมิน ความรู้ความเข้าใจของผู้ใช้

3. คุณลักษณะของบริบทในการประเมิน (Contextual characteristics) ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร จำนวนบุคลากรหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง การเมืองในการประเมิน การกระจายอำนาจและการสื่อสาร

4. คุณลักษณะของการประเมิน (Characteristics of the evaluation) ได้แก่ ความถูกต้อง การสนองความต้องการของผู้ใช้และความน่าเชื่อถือ

นอกจากนี้ทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (A theory of evaluation utilization) ของ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 42) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินมี 2 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. ลักษณะของการประเมิน (Characteristics of the evaluation) ประกอบด้วยกระบวนการประเมินที่ตรงประเด็น มีคุณภาพ ข้อค้นพบสนองความต้องการการใช้สารสนเทศมีกลยุทธ์การเผยแพร่ ผู้ประเมินมีความน่าเชื่อถือ และมีทักษะการสื่อสาร

2. ลักษณะบริบทขององค์กร (Characteristics of organization context) ซึ่งเกี่ยวกับองค์กรและผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมขององค์กรด้านการเมือง เศรษฐกิจ ลักษณะการตัดสินใจที่ต้องการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินมีความผูกพันกับการประเมิน และมีความต้องการใช้สารสนเทศ

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินได้ 5 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะของผู้ประเมิน (Evaluator characteristics) ได้แก่ ความตั้งใจและความจริงใจ ความรู้ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ บุคลิกภาพ และทักษะการสื่อสาร

2. ปัจจัยด้านลักษณะของผู้ใช้ผลการประเมิน (User characteristics) ได้แก่ ทัศนคติต่อการประเมิน การมีส่วนร่วมในการประเมิน ระดับการศึกษา ความต้องการใช้ผลการประเมิน การฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมิน และประสบการณ์ด้านการประเมิน

3. ปัจจัยด้านลักษณะของบริบทขององค์กร (Contextual characteristics) ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร จำนวนบุคลากร และการกระจายอำนาจ

4. ปัจจัยด้านลักษณะของการประเมิน (Characteristics of the evaluation) ได้แก่ ความตรงประเด็น คุณภาพของการประเมิน และกลยุทธ์การเผยแพร่

5. ปัจจัยด้านลักษณะของผลการประเมิน (Characteristics of result) ได้แก่ ความตรงต่อเวลา ความถูกต้องครบถ้วน และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้านที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นให้มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก

3.4.1 งานวิจัยในประเทศ

วรารักษ์ บุญเยี่ยม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาที่ได้รับรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในรอบแรก จำนวน 147 โรงเรียน

พบว่า 1) สถานศึกษาใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงแนวคิดอย่างครบถ้วน ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงแนวคิดเพียงบางส่วน และไม่ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงแนวคิด คิดเป็นร้อยละ 70.75, 23.81 และ 5.44 ตามลำดับ สถานศึกษาใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงตรวจสอบยืนยันอย่างครบถ้วน ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงตรวจสอบยืนยันเพียงบางส่วน และไม่ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงตรวจสอบยืนยัน คิดเป็นร้อยละ 73.47, 19.73 และ 6.80 ตามลำดับ สถานศึกษาใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงสัญลักษณ์อย่างครบถ้วน ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงสัญลักษณ์เพียงบางส่วน และไม่ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงสัญลักษณ์ คิดเป็นร้อยละ 71.43, 22.45, และ 6.12 ตามลำดับ และสถานศึกษาใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติเพียงบางส่วน ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติอย่างครบถ้วน และไม่ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 54.42, 35.37 และ 10.20 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานทั้ง 4 รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คือ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับควรปรับปรุง และทัศนคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ นอกจากนี้สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับพอใช้ มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างครบถ้วนในเชิงแนวคิดในเชิงตรวจสอบยืนยัน และในเชิงสัญลักษณ์เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น และทักษะการสื่อสารของผู้ประเมินภายนอกมีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติอย่างครบถ้วนเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น และโมเดลการถดถอยโลจิสติก พหุวิภาคการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงตรวจสอบยืนยัน การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงสัญลักษณ์ การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงแนวคิด และการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติ สามารถจำแนกกลุ่มสถานศึกษาที่ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกได้อย่างถูกต้องร้อยละ 80.27, 79.59, 75.51 และ 72.79 ตามลำดับ

สัทัญญา แซ่มซ้อย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์หมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานและเพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จระดับสูงและระดับต่ำ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าสามารถจำแนกสถานศึกษาตามระดับมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาได้ 4 รูปแบบ โดยสถานศึกษารูปแบบที่ 1 มีมโนทัศน์และการปฏิบัติงานระดับสูงมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 21.30 สถานศึกษารูปแบบที่ 2 มีมโนทัศน์ระดับสูงแต่การปฏิบัติงานระดับต่ำ สถานศึกษารูปแบบที่ 3 มีมโนทัศน์ระดับต่ำ แต่การปฏิบัติงานระดับสูง และสถานศึกษารูปแบบที่ 4 มีมโนทัศน์และการปฏิบัติงานระดับต่ำมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 26.20 โดยมีแนวทางการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาทั้ง 4 รูปแบบ มีแนวทางในการ

ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สอดคล้องกัน มีเพียงบางส่วนที่สถานศึกษารูปแบบที่ 1 ปฏิบัติแตกต่างจากสถานศึกษารูปแบบอื่น ส่วนสภาพการปฏิบัติงานประเมินผลภายในของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จระดับสูง มีการปฏิบัติงานตามวงจร PDCA อย่างต่อเนื่องอยู่ในวงจรการทำงานปกติ ส่วนสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จระดับต่ำมีการปฏิบัติงานในขั้นตอน P และ D เท่านั้น และปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ความพร้อมในการทำงานของบุคลากร 3) การทำงานเป็นทีม 4) การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและอยู่ในวงจรปกติของการทำงาน 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ 6) ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน

แคลิยา ศรีแปลก (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนคันทนาเยาว กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยวิธีการเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ แบบสอบถามอย่างง่ายและการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายในสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ความสามารถในการบริหารจัดการ การมีจิตวิทยาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอของผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ประเมิน ได้แก่ การพัฒนาตนเองของผู้ประเมินและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม ทักษะคติต่อการทำงาน ประเมินภายในสถานศึกษา การเห็นความสำคัญและคุณค่าของการประเมินภายในสถานศึกษา และการเห็นความสำคัญของผลการประเมิน ปัจจัยด้านกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการทำงานตามวงจรบริหารคุณภาพ PDCA ซึ่งมีการปรับใช้ผลการประเมินตลอดทั้งกระบวนการและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความร่วมมือของผู้ปกครองในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาและการพัฒนาตนเองของผู้เรียนในด้านการงานและการร่วมกิจกรรมกับทางสถานศึกษา ในด้านอุปสรรคในการใช้ผลการประเมินภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาคันทนาเยาว คือ ภาระหน้าที่ของครูในสถานศึกษามีมาก ทำให้ไม่มีเวลาได้ใกล้ชิดกับผู้เรียน และไม่สามารถปรับใช้ผลการประเมินได้อย่างเต็มที่และอุปสรรคด้านผู้เรียนบางคนที่ไม่เห็นความสำคัญในการให้ความร่วมมือที่จะพัฒนาตนเองให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

ศิริวัฒน์ วรนาม (2540 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมิน ทักษะคติต่อการประเมิน และองค์ประกอบด้านผู้ประเมินและการดำเนินการประเมินสามารถอธิบายความแปรปรวนของปริมาณการใช้ผลการประเมินได้ร้อยละ 30

3.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เพรสคิล และ คาราเซลลี (วารสาร นูญเจียม. 2546 : 53; อ้างอิงจาก Preskill and Caracelli. 2003) ได้ทำการสำรวจการพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ผลการประเมินจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการประเมินซึ่งเป็นสมาชิก Topical Interest Group (TIG) จำนวน 530 คน เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบ ตอนที่ 2 รูปแบบของการประเมิน ตอนที่ 3 บทบาทของนักประเมิน ตอนที่ 4 ประเด็นเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมิน ตอนที่ 5 ความคลาดเคลื่อนการใช้นักประเมิน ตอนที่ 6 การเปลี่ยนแปลงทางการประเมิน จากการสำรวจ พบว่า นักประเมินเห็นว่า จุดประสงค์หลักของการประเมิน คือ การช่วยพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ขององค์กร โดยการเสนอสารสนเทศที่นำมาประกอบการตัดสินใจ วิธีการปรับปรุงโครงการและการตัดสินคุณค่าการประเมินที่สำคัญในปัจจุบัน คือ การประเมินความก้าวหน้า แบบเน้นการมีส่วนร่วม แบบเน้นการเรียนรู้ขององค์กร แบบเสริมพลังอำนาจ กลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมิน คือ การวางแผนการใช้ผลการประเมินก่อนการประเมิน การกำหนดความต้องการใช้ผลของการประเมินของผู้ใช้ การออกแบบการประเมินที่ใช้ทุนน้อย การมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผลการประเมินที่ตรงความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และการรายงานผลการประเมิน และยังพบว่า ลักษณะการใช้ผลการประเมินมี 3 ลักษณะ คือ การใช้ในเชิงแนวคิด การใช้ในเชิงเครื่องมือ และ การใช้ในเชิงเชิญชวน และพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินแนวใหม่ จากบริบทขององค์กรและกระบวนการประเมิน โดยบริบทขององค์กร ประกอบด้วย ความต้องการสารสนเทศของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และการใช้ผลการประเมิน และสรุปว่าการประเมินเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงในหน่วยงานและองค์กรต่างๆ

4. แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรจะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน จึงได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

4.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ไว้หลายลักษณะด้วยกัน ดังนี้

พัฒน์ โกฎจนาท (2542 : 23) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมาจากปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ดีกว่า

ประชุม โพธิกุล (2542 : 22) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นโดยสะท้อนออกมาในรูปของคำนิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร

มารศรี สุธานี (2540 : 17) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายและความเป็นไปได้ขององค์กรนั้นๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 3) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์กรในอนาคตที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะและสามารถจะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 : 2; อ้างอิงมาจาก Manasse. 1986) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นคุณภาพที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยอธิบายว่าวิสัยทัศน์เป็นเหมือนมัลกุเทศน์หรือแผนที่ทางหลวง (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544 : 15; อ้างอิงจากมารศรี สุธานี. 2540; อ้างอิงมาจาก Sheive and Schoenheit. 1987; Davis and Thomas. 1989; Helligel and Slocum. 1989)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผน พัฒนาให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้ และมีเป้าหมายชัดเจนตามวิสัยของสถานศึกษา

4.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

(วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538 : 17; อ้างอิงจาก Nanus. 1992) ได้เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรัก ผูกพัน เกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า
2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งคุณภาพของงาน
3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น
4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต โดยเฉพาะเชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการช่วยกระตุ้น ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีความรัก ผูกพัน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.3.1 ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

(วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538 : 17; อ้างอิงจาก Nanus. 1992) ได้เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดีควรประกอบด้วยรายละเอียดต่อไปนี้

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประเพณีขององค์กร

2. เป็นอุดมคติที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการ ช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. น่าเชื่อถือ

4. โน้มน้าวจิตปฏิบัติ

5. แสดงออกมาอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

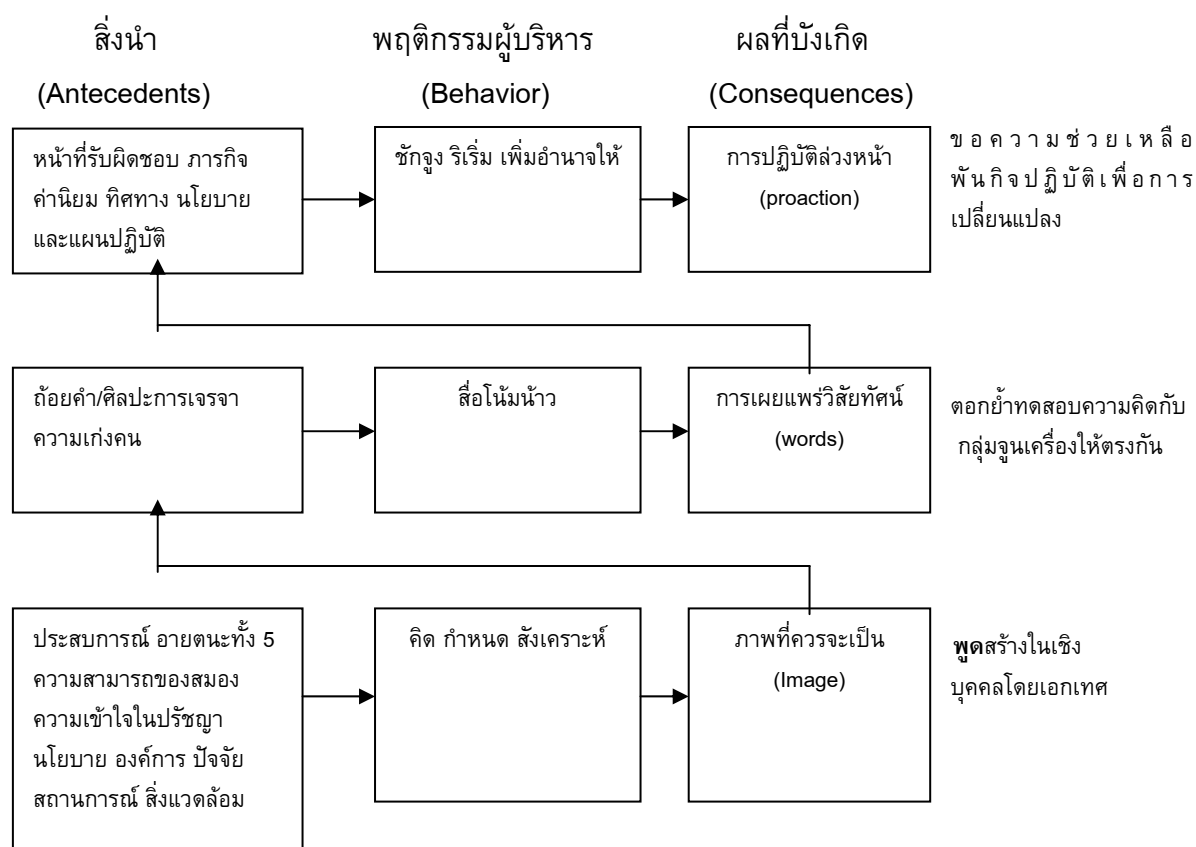
6. มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ

7. บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดี จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความต้องการที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละองค์กร มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ เป็นภาพในอนาคตที่สามารถปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จได้ และต้องสอดคล้องกับบริบท และวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ

4.3.2 กระบวนการของวิสัยทัศน์

วีรวรรณ ปันนิตามัย (2538 : 24) อธิบายว่าวิสัยทัศน์มีกระบวนการอย่างน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การสร้างภาพที่ควรจะเป็น การสื่อสารภาพที่คิดได้ การปฏิบัติโดยการเพิ่มอำนาจให้ปฏิบัติหรือเรียกว่าการสร้างพลังร่วมเพื่อการปฏิบัติ ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 กระบวนการที่ครบวงจรของการมีวิสัยทัศน์

ทั้งนี้วีรวัฒน์ บันนิตามัย (2538 : 23) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

1. มีความสามารถของสมองที่จะคิดคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าการอนุรักษ์นิยม สังเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์จำเป็น
2. วางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่ยาวไกลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและมองเห็นภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตได้
3. มองภาพกว้างแล้วมุ่งสู่ภาพเล็ก คิดแบบนิรนัย รู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมายขององค์กร สามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการ ยึดหยุ่นในแนวทางที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย
4. มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ กระตุ้นริเริ่มให้มีการใช้นวัตกรรมอยู่เสมอ ไวต่อสิ่งใหม่ๆ อย่างพิถีพิถัน
5. ไม่ยึดมั่นถือมั่น สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุด และเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่
6. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทะเยอทะยาน เน้นที่ผลกระทบเชิงสร้างสรรค์ มุ่งหาความสำเร็จใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

4.3.3 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 2; อ้างอิงจาก Manasse. 1986) ได้ระบุองค์ประกอบ 4 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ทางองค์กร (Organization vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อม นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางองค์กรเป็นการมององค์กรในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์กรเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วย
2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์กรภายในสิ่งแวดล้อม จุดๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์กรในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร
3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับองค์กร เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ บ่งชี้ เคลื่อนย้าย ประสานทักษะ และทรัพยากรต่างๆ
4. วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organization vision) กับความเป็นไปได้

ในอนาคต (Future vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้และสภาพแวดล้อมขององค์กร รวมทั้งวิสัยทัศน์เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า

4.3.4 มิติของวิสัยทัศน์

บรอน (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544 : 32; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538; Braun. 1991) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของบุคคลว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating vision) เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงขององค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง และต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การให้มีส่วนร่วม (Shared vision)

การบริหารดำเนินงานในองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำพาองค์กรให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 3) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงขององค์กร ซึ่งต้องศึกษาข้อมูลขององค์กรอย่างลึกซึ้ง และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร วิธีการที่ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม

มารศรี สุธานี (2540 : 17) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้นำสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนว่าสิ่งที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการคืออะไร

สุเทพ เชาวลิต (2541 : 4) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์คือทักษะทางด้านความคิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีการพัฒนา เป็นนักบริหารที่มองกว้าง ทันสมัย

พัฒนา โกญจนาท (2542 : 23-26) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ผู้นำควรต้องดำเนินการ ดังนี้

1. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งด้านสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร
2. การจัดกระทำข้อมูล คือ การสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์

3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ คือ การอธิบายวิสัยทัศน์ออกมาเป็นถ้อยคำ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติตามเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การจัดให้มีการประเมินข้อความที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้ข้อความหรือแนวทางดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการสร้างภาพในอนาคตขององค์กร โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลขององค์กรที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรให้บุคลากรนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating vision) คือการบรรยาย อธิบายให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจ มองเห็นถึงความเป็นไปได้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์เป็นของตนเอง และผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

ประชุม โพธิกุล (2542 : 25-26) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากจะใช้วิสัยทัศน์กำหนดแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนแล้ว ผู้บริหารยังต้องใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

มารศรี สุธานี (2540 : 36) สรุปว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อให้ครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการให้คำพูดเป็นสัญลักษณ์การกระทำและการให้รางวัล

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540 : 13) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ผู้นำสร้างขึ้น จะต้องเสนอให้ทีมงานร่วมรับรู้และเห็นชอบ ซึ่งจะช่วยให้มีการตัดสินใจและร่วมมือให้ภาพในอนาคตเป็นความจริงได้

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรยอมรับ และคล้อยตาม ที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นและทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing vision) คือ การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ โดยต้องได้รับความร่วมมือ และความพยายามของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นประสบความสำเร็จ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

พัฒน์ โภษะจนาท (2542 : 24) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ บุคคลที่เป็นผู้บริหารถึงแม้จะมีการสร้างวิสัยทัศน์และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้เข้าใจและต้องการให้เกิดการ

นำไปปฏิบัติต้องควรดำเนินการตามกรอบ คือ จัดทำแผนการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ มีการจัดโครงการการดำเนินการที่เหมาะสมกับองค์กร ปรับปรุงบุคลากรให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ใหม่ มีการกำหนดดัชนีวัดการดำเนินงานต่างๆ ตามวิสัยทัศน์ใหม่ และกำหนดให้มีขั้นตอนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในแต่ละงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้

มนตรี สุภาพร (2541 : 7, 127) กล่าวว่า ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีศิลปะของการคาดการณ์ไปในอนาคต พร้อมทั้งมียุทธศาสตร์และนโยบายที่แนชัดไว้รองรับ

บัท (Butt. 1993 : 746-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการซึ่งประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการได้ใช้พฤติกรรมการมีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนผู้เรียน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์กร

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย และให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามบทบาท และภารกิจ

4.3.5 วิสัยทัศน์กับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

สถานศึกษาที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์นั้น จะก่อให้เกิดความเชื่อและปรัชญาของสถานศึกษา การดำเนินงานของสถานศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีเป้าหมาย และทุกนโยบายจะตอบสนองเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาได้มีงานวิจัยหลายฉบับยืนยันว่าผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (มารศรี สุธานี. 2540 : 39; อ้างอิงจาก บุญมา กัมปนาทพงษ์. 2532; จันทราณี สงวนนาม. 2533; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536; Andrews and Soder. 1987)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เนื่องจากงานบริหารสถานศึกษานั้นเป็นงานที่ละเอียดอ่อนและมีขอบข่ายของงานกว้างขวาง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมองภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ดังที่บลูมเบิร์ก และกรีนฟิลด์ (มารศรี สุธานี. 2540 : 21-23; อ้างอิงจากBlumberg and Greenfield. 1986) ได้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจำนวน 8 คน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารได้ประสบความสำเร็จนั้นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ เนื่องจากการบริหารงานในสถานศึกษาถือเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้าง มีการบริหารจัดการหลายด้าน ซึ่งการมี

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมทั้งทำให้สถานศึกษามีนโยบาย กิจกรรมในการพัฒนาสถานศึกษามีความชัดเจน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.4.1 งานวิจัยในประเทศ

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายาคองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายาคองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและเพื่อค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) ครูผู้สอนประเมินว่า บรรยายาคเปิดขององค์กรในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับสูงและระดับต่ำ มีจำนวนใกล้เคียงกัน 3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยายาคองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนด้านความศรัทธาสูงที่สุด และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนด้านความทุ่มเทต่ำที่สุด

กมลจันทร์ ประภากรรัตน (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้ที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเป็นผู้มีความรู้รอบด้าน มีความรับผิดชอบ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองการณ์กว้างไกล

มารศรี สุธานี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวแปรย่อยปัจจัยภายในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการบริหาร พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยายาคเปิดของสถานศึกษา ตัวแปรย่อยในปัจจัยด้าน

สิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการมีส่วนร่วม ล้วนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บริดจ์ (Bridges. 1992 : 669) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษากับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยังพบอีกว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้

แมคคอนเนล (McConnell. 1992 : 623) ได้ศึกษาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และผู้นำแบบผู้จัดการในผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1984 : 729) เสนอความคิดว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเลือกเน้น สนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นสมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาและทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารหรือแนวคิดใหม่ในการพัฒนาสถานศึกษา

5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การกระจายอำนาจทางการศึกษามีหัวใจสำคัญอยู่ที่ การที่หน่วยงานระดับล่างสุดหรือสถานศึกษาจะเป็นผู้ใช้อำนาจการตัดสินใจในการบริหารและจัดการทางการบริหารการศึกษา โดยการดำเนินงานดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการที่ทุกฝ่ายในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการทั้งในด้านการร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมตรวจสอบ ร่วมประเมิน และร่วมพัฒนา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการใช้อำนาจนี้ในการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

5.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีนักวิชาการทางการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

วรินทร์ กาญจนวีระกุล (2541 : 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือปลุกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือ ร่วมใจ ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน หรือผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการอันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

จิรศักดิ์ จิยะจันยาน์ (2540 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำที่ผู้นำต้องการให้เขาทำ

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ตัดสินใจว่าอะไรที่ควรจะทำ และทำให้คนอื่นต้องการให้เขาทำ

แคทซ์ และ คาร์ธ (Katz & Kahn. 1978 : 74) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่ใช้กับงานประจำขององค์กร

สตอกดิล (Stogdill. 1974 : 86) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีอำนาจสามารถมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้เบส (Bass. 1990 : 153) ได้สรุปรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการกลุ่ม (leadership as a focus of group process) ตามแนวคิดนี้ กำหนดตำแหน่งของผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางหรือจุดแกนกลางของกิจกรรมกลุ่ม นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้มักจะสะท้อนผู้นำเป็นจุดรวมของความร่วมมือ จากบุคคลต่างๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ (Leadership as a personality and its effect) คำนิยามต่างๆ ของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ ส่วนใหญ่จะให้ความหมายของภาวะผู้นำโดยยึดหลักด้านคุณลักษณะปรุงแต่ง (Personality attributes) หรือ คุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม (Leadership as an act or behavior) เป็นนิยามที่มีแนวคิดเน้นพฤติกรรมหรือการกระทำในส่วนของผู้ที่มีผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้นในบุคคลอื่นรวมทั้งการกระทำของผู้นำร่วมกับผู้อื่นในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน คำนิยามเหล่านี้เป็นความพยายามที่จะหาคำตอบว่า “ผู้นำทำอะไร”

4. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย (Leadership as an instrumental of goal achievement) ความหมายของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ (Leadership as an emerging effected of interaction) แนวคิดของความหมายของภาวะผู้นำในกลุ่มนี้ ไม่เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นเหตุ

(Cause) ทำให้เกิดการกระทำของกลุ่มแต่ภาวะผู้นำเป็นผล (Result) ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มมากกว่า กล่าวโดยสรุปนิยามภาวะผู้นำกลุ่มนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่ออกเงยตามมา (Effect of outgrowth) ที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท (Leadership as a differentiated role) เป็นกลุ่มนิยามที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งมีมุมมองว่า สมาชิกของระบบทางสังคมจะมีบทบาทที่แตกต่างกันตามความจำเป็นต่อการให้ระบบสังคมเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมดังกล่าวที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ในแง่ความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันในระบบสังคม (กลุ่ม) สมาชิกแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ภาวะผู้นำแบบนี้จึงเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่นเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง (Leadership as the initiation structure) ทศนะ ผู้นำในแนวคิดนี้เห็นว่า เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่างๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานไปเป็นอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กร

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มนิยามภาวะผู้นำที่มีทิศทางบ่งชี้ไปในแนวทางที่เกี่ยวกับเรื่องการใช้อิทธิพลการใช้อำนาจและการทำให้ยอมรับปฏิบัติตาม เช่น

1. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Leadership as the art of inducing compliance) เป็นกลุ่มของนิยามที่มองภาวะผู้นำในแง่การหล่อหลอมกลุ่มเข้ากับเจตจำนงความต้องการและความปรารถนาของผู้นำ มุมมองของการเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการยินยอม และเป็นการใช้อิทธิพลในลักษณะทิศทางเดียวคือ จากผู้นำถึงผู้ตามโดยไม่สนใจต่อความต้องการของผู้ตาม นิยามภาวะผู้นำจึงมอบผู้นำเป็นผู้ควบคุมทางสังคมต่อบุคคลอื่นหรือภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดความยินยอมที่ผู้อื่นยอมปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล (Leadership as the exercise of influence) คำว่า “อิทธิพล” (influence) ของนิยามกลุ่มนี้มีความหมายที่มีใช้เป็นการครอบงำ (Dominant) การควบคุม (Control) หรือการบีบบังคับให้ต้องทำตาม (forcing of compliance) แต่อย่างไรก็ตาม มีความหมายกว้างที่เป็นการใช้ความพยายามและกระบวนการสื่อสารให้เกิดการเห็นคล้อยตาม หรือเป็นกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการไปสู่เป้าหมายเมื่อคนเหล่านั้นเห็นพ้องด้วยหรือมีความต้องการเช่นนั้นเช่นกัน

3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Leadership as form of persuasion) นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้สะท้อนถึงการจูงใจผู้อื่นด้วยวิธีการใช้เหตุผลอย่างหนักแน่นเพื่อให้เกิด

การเห็นดีเห็นงามตามตน ดังตัวอย่างที่อดีตนายกรัฐมนตรีไอเซนฮาวร์ของสหรัฐให้นิยามของภาวะผู้นำว่า “ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการตัดสินใจว่าต้องทำอะไรและการทำให้ผู้อื่นต้องการที่จะทำตามการตัดสินใจนั้น” เพียซ และ นิวสทอม (Pierce & Newstom. 2000 : 179)

4. ภาวะผู้นำในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ (Leadership as a power relationship) เป็น การนิยามภาวะผู้นำที่มาจากบทบาทการใช้อำนาจ โดยเฟรนช์และราเวน (French & Raven. 1959 : 134) ได้ให้การนิยามภาวะผู้นำจากแง่มุมของความสัมพันธ์ของอำนาจแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่าง สมาชิกของกลุ่ม เช่น ความสัมพันธ์ของอำนาจระหว่างบุคคล (Interpersonal power) เป็นผลที่เกิด จากอำนาจต่างๆ ได้แก่ อำนาจจากการอ้างอิง (Referent) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward) อำนาจจากการบังคับ (Coercive) และอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate) เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่างๆ (Leadership as a combination of elements) นิยามของภาวะผู้นำตามแนวนี้นี้ เกิดขึ้นจากการผสมผสานนิยามต่างๆ ของภาวะผู้นำเกิดขึ้นเป็นนิยามภาวะผู้นำขึ้นใหม่ที่ให้ความหมายที่กว้างขวางครอบคลุมหลายด้าน ได้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำคือการใช้อิทธิพลที่มีใช้บังคับข่มขู่เพื่อประสานสมาชิกให้รวมตัว เป็นกลุ่มในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม จาโก (Jago. 1982 : 84) หรือการ ผสมผสานระหว่างอำนาจกับบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นการนิยามหรือความหมายของผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพ (Transformational leader) ว่าเป็นผู้ที่มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรง ความรู้ ที่มีอำนาจและความมีพลัง ผู้นำเช่นนี้เป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญ เอาใจใส่ต่อผู้อื่น ยึดมั่น และขับเคลื่อนด้วยค่านิยมและมีความสามารถปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจนและมีความ สลับซับซ้อนตามแนวคิดของ ดิคชี และ เดวานน่า (Tichy & devanna. 1986 : 310)

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

5.2.1 คุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการเชื่อมโยงให้งานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารควรมีคุณสมบัติพื้นฐาน ดังนี้

1. วุฒิทางการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหาร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารยังมีการศึกษาสูง จะยิ่งมีความรู้ความเข้าใจและโลกทัศน์กว้างขึ้น
2. การศึกษาอบรม เป็นปัจจัยสำคัญเพราะผู้บริหารที่ผ่านการศึกษาอบรมทางการบริหารย่อมได้รับความรู้ความเข้าใจในการบริหารเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงขึ้น
3. ประสบการณ์ในการบริหาร เนื่องจากประสบการณ์จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจ สามารถคาดการณ์ต่างๆ ได้ อย่างมีความสุขรอบคอบมีการตัดสินใจ อีกทั้งผู้บริหารที่มี

ประสบการณ์มากจะสามารถนำประสบการณ์มาช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2.2 แนวคิดอื่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ยังมีแนวคิดที่เป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ควรแก่การสนใจเพิ่มเติมจากที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำแบบทีมงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ เป็นต้น

ภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership)

แนวคิดภาวะผู้นำตนเอง มีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด “ตนเป็นผู้นำตนเอง” (Self-leading the self) (Manz. 1986 : 89) การนำตนเองของบุคคลประกอบด้วย การเริ่มต้นด้วยตนเอง (Self-starter) การกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง (Self-direction and motivation) การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัว (Rewarding personal accomplishment) และการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว (Chastising personal failure) จากแนวคิดดังกล่าว มานซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 97) ได้เสนอบทบาทของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ภายใต้แนวคิดที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำขั้นยอด” (Super Leadership) โดยให้คำนิยามของผู้นำแบบดังกล่าว “ผู้นำสุดยอด” คือผู้นำคนอื่นเพื่อให้เขาสามารถนำตนเอง (Leading others to lead themselves)

ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Leadership)

ตัวอย่างของภาวะผู้นำแบบทีมงานเกิดขึ้นจากการยุบรวมกิจการของบริษัทประกอบธุรกิจขนาดใหญ่เข้าด้วยกันแล้วจัดรูปแบบบริหารจัดการใหม่ โดยมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีมงานที่บริหารร่วมกันในฐานะประธานกรรมการบริหาร โดยมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีม ได้แก่ คณะผู้นำในทีมต้องยึดมั่นต่อเป้าหมายและพันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกัน คณะผู้นำในทีมต่างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ คณะผู้นำในทีมต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน และทีมบริหารของคณะผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (Collaborative culture) และคณะผู้นำในทีมต้องใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในด้านต่าง ๆ รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำแบบทีม คือ การได้ผลงานเพิ่มขึ้นจากที่ควรเป็นปกติ (Synergy)

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

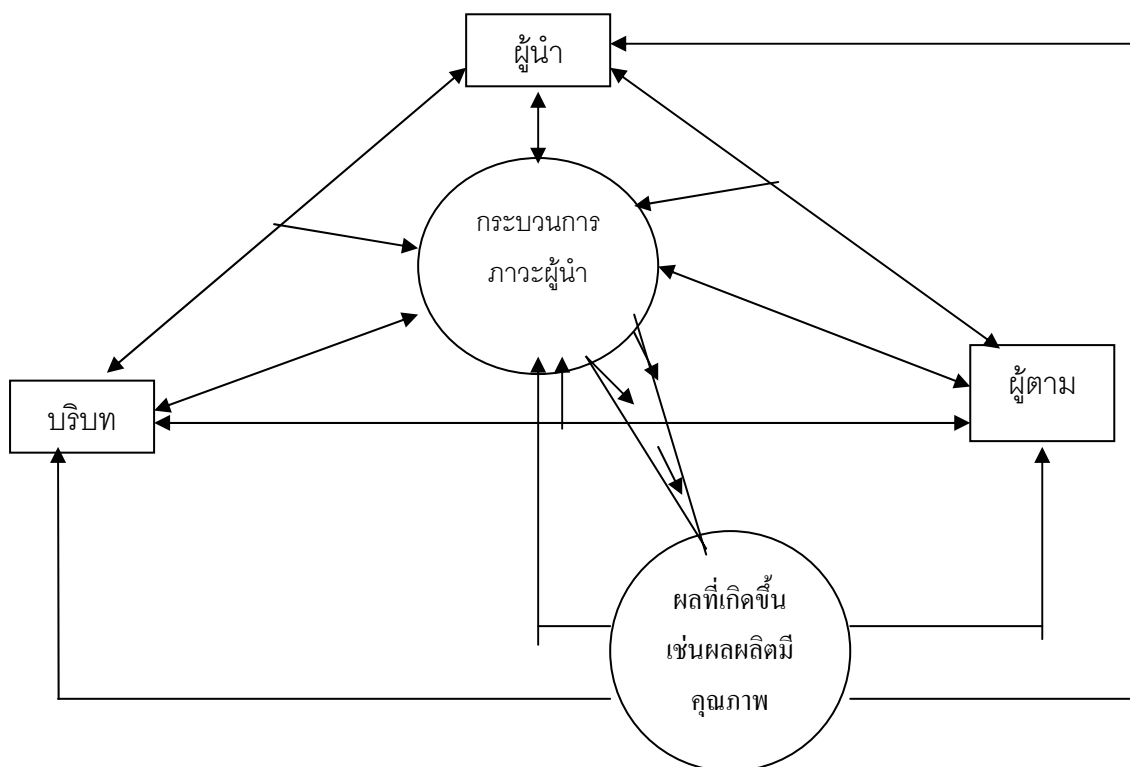
ฟินเคลสไตน์และแฮมบริค (Finkelstein & Hambrick. 1996 : 92) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership)

สเมอซิซ และมอร์แกน (Smircich & Morgan. 1982 : 47) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า สัญลักษณ์ (symbols) ศาสนะ (rituals) คำขวัญหรือภาชิตต่างๆ (slogan) ประวัติคำสอน (stories) นิยามหรือตำนานหรือชาดก (myths) สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำทั้งสิ้น และปรากฏว่าหลังจากผ่านการใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดสืบต่อกันมายาวนานนับร้อยพันปี สิ่งเหล่านั้นค่อยๆ เปลี่ยนสภาพจากความเป็นเครื่องมือมาีความเป็นเสมือนสถาบัน (institutionalized) ที่สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำ (leadership role) ขึ้นมาได้ ในที่สุด บุคคลสำคัญของโลกที่อยู่ในข่ายดังกล่าว ได้แก่ พระพุทธเจ้า พระเยซูคริสต์ พระโมฮัมหมัด เป็นต้น ซึ่งยังคงมีภาวะผู้นำอย่างสูงยิ่งในโลกปัจจุบันทั้งที่ท่านเหล่านั้นได้ล่วงลับไปนับพันปีแล้ว แต่ยังคงมีความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ของโลก โดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำของท่านผ่านกระบวนการของเครื่องมือดังกล่าวมาแล้วนั่นเอง

5.2.3 กระบวนการภาวะผู้นำ (The Leadership Process)

จากการให้ความหมายของภาวะผู้นำจากแง่มุมที่เป็นแนวคิดของบุคคลต่างๆ แล้ว จะเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนที่มีความซับซ้อนและมีพลวัตอยู่ตลอดเวลา องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดกระบวนการปฏิสัมพันธ์ขึ้นดังกล่าวมี 4 ประการ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบท ที่เป็นสถานการณ์ และผลที่เกิดขึ้น องค์ประกอบทั้ง 4 ของกระบวนการภาวะผู้นำจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังภาพประกอบ 6 ดังนี้



ภาพประกอบ 6 แสดงกระบวนการภาวะผู้นำ (The Leadership Process)

ที่มา : Pierce & Newstorm (2000 : 512)

1. ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการชี้นำการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ

2. ผู้ตาม (Follower) เป็นผู้ปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ภายใต้การชี้นำและชี้แนะของผู้นำ

3. บริบท (Context) หมายถึง สถานการณ์ อันได้แก่ ลักษณะที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการในด้านสังคมหรือด้านเกี่ยวกับงาน มีลักษณะเป็นพลวัตหรือคงที่ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาใหม่หรือเป็นงานประจำ มีความยุ่งยากซับซ้อนหรือง่ายแบบธรรมดาและอื่นๆ ตลอดจนสภาวะแวดล้อมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

4) ผลที่เกิดขึ้น (By-product) เป็นอะไรก็ได้ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และผู้นำกับสถานการณ์ อันได้แก่ ผลที่เกิดจากความสามารถในการตัดสินใจของผู้นำ การบรรลุเป้าหมาย การได้ผลผลิตที่มีคุณภาพสูง ความพึงพอใจของลูกค้าและผู้ให้บริการ รวมทั้งผลด้านลบ เช่น การเป็นปฏิปักษ์ แสดงความจงเกลียดจงชังอันเป็นผลมาจากการถูกลงโทษโดยผู้นำ เป็นต้น

กระบวนการภาวะผู้นำ จึงเป็นทั้งกระบวนการโต้ตอบสองทาง (Interactive) และมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) โดยผู้นำแสดงอิทธิพลต่อผู้ตาม ผู้ตามแสดงอิทธิพลต่อผู้นำและบริกรจะมีอิทธิพลต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในกระบวนการแลกเปลี่ยนดังกล่าว และในทางกลับกัน ผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม สามารถเป็นตัวการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงตามมาในอนาคต เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบริบทด้านผู้ตามหรือด้านผู้นำได้อีกด้วย

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership)

บาร์ทอลและคณะ (Bartol & others. 1998 : 64) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร จากนิยามดังกล่าว มีคำถามว่าผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นได้อย่างไร คำตอบก็คือ อำนาจ (Power) อำนาจนี้มีที่มาจากหลายแหล่งด้วยกัน แต่โดยทั่วไปมีมาจาก 6 แหล่งที่สำคัญดังนี้ คือ (Bartol & others. 1998 : 78; อ้างอิงจาก French & Raven. 1959) 1) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์กร ตามอำนาจหน้าที่ (Authority) ของตำแหน่งนั้น 2) อำนาจในการให้รางวัล (Reward power) เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนการศึกษาหรือฝึกอบรม การยอมรับ เป็นต้น 3) อำนาจในการลงโทษ (Coercive power) เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การลดขั้นเงินเดือน การโยกย้ายงาน การให้ออกจากงาน เป็นต้น 4) อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert power) อันเนื่องมาจากมีประสบการณ์ ความรู้ หรือทักษะเชิงเทคนิคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 5) อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information power) เนื่องจากได้ครอบครองและควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์กร 6) อำนาจเชิงอ้างอิง (Referent power) เป็นผลจากความนิยมชมชอบ ความเคารพนับถือ และความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น

การใช้อำนาจที่มีประสิทธิผล (Effective)

เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารพึงคำนึงถึงปฏิริยาที่อาจจะได้รับจากผู้ใต้บังคับบัญชา สามลักษณะ คือ ปฏิริยาแบบมีพันธะผูกพัน (Commitment) ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายอยู่ในระดับสูง ปฏิริยาแบบเห็นด้วยหรือยอมรับ (Compliance) มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และปฏิริยาแบบต่อต้านขัดขืนหรือไม่เห็นด้วย (Resistance) โดยดูเหมือนจะยอมรับ แต่ปฏิบัติตามอย่างเสียไม่ได้ หรืออาจถึงขั้นขัดขวางต่อการบรรลุจุดหมายขององค์กร มีข้อสังเกตว่าการใช้อำนาจเชิงอ้างอิงและอำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญอาจก่อให้เกิดปฏิริยาแบบแรกมากกว่า ส่วนการใช้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการมีข้อมูลสารสนเทศ และอำนาจในการให้รางวัล อาจก่อให้เกิดปฏิริยาแบบที่สองได้มากกว่า ในขณะที่การใช้อำนาจในการลงโทษ อาจก่อให้เกิดปฏิริยาแบบที่

สามได้มากกว่า มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบว่า ภาวะผู้นำเกิดจากลักษณะ (Traits) ใดบ้าง หรือมีลักษณะใดบ้างที่ทำให้ผู้นำ (Leader) แตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ (Non-leader) คำว่าลักษณะในที่นี้หมายถึงทั้งคุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย ลักษณะทางกายภาพ (เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก รูปร่าง หน้าตา และการแสดงออก เป็นต้น) ลักษณะส่วนบุคคล (เช่น การแสดงอำนาจ การเปิดเผย ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น) หรือลักษณะที่เป็นทักษะและความสามารถ (เช่น สติปัญญา ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค เป็นต้น) และลักษณะทางสังคม เช่น ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถทางสังคม และตำแหน่งทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ซึ่งพบว่า ไม่มีลักษณะใดที่ทำนายหรือจำแนกผู้นำให้แตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำได้อย่างคงเส้นคงวา อย่างไรก็ตาม บาร์ทอลและคณะ (Bartol & others. 1998 : 314) กล่าวว่า หากจะมีผลการวิจัยค้นพบเพิ่มเติมว่าลักษณะ (Traits) มีส่วนสัมพันธ์กับภาวะผู้นำหรือไม่ก็ตาม แต่ในปัจจุบันมีผู้เชื่อกันมากกว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ผู้นำได้กระทำมากกว่ากับลักษณะที่ผู้นำมี ดังนั้นการศึกษาวิจัยในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมของผู้นำ (Leader behavior) มากกว่า

พฤติกรรมผู้นำ (leader behaviors)

มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำหลายครั้งและหลายแห่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะหาคำตอบหรือคำอธิบายว่า "ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร" ดังเช่น ผลการศึกษาวิจัยที่มหาวิทยาลัยไอโอวา ที่พยายามจะตอบคำถามดังกล่าวจากพฤติกรรม 3 รูปแบบนี้คือ แบบอำนาจนิยม (Autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ทำ ให้ทราบจุดหมายการทำงานที่ละขั้นตอน เน้นการควบคุม ซึ่งตรงข้ามกับ แบบประชาธิปไตยนิยม (Democratic) ซึ่งผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้กำหนดวิธีการทำงานกันเอง ให้ทราบจุดหมายการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษาแบบอิสระเสรีนิยม (Laissez-faire) ซึ่งปล่อยให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ เพียงแต่จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้และคอยตอบคำถามข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้องจนกล่าวได้ว่าผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมแทบจะไม่ทำอะไรเลย (Do almost nothing)

การศึกษาวิจัยใช้วิธีการฝึกอบรมให้ผู้แสดงพฤติกรรมสามรูปแบบนั้น แล้วนำไปใช้กับกลุ่มคนสามกลุ่ม พบว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอิสระเสรีนิยมให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอำนาจนิยมและแบบประชาธิปไตยนิยมทุกเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษา ขณะที่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมและแบบอำนาจนิยม แม้จะมีปริมาณงานเท่าๆ กัน แต่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกลับมีคุณภาพของงาน และผู้คนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผลจากการศึกษานี้จึงดูเหมือนว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมจะมีประสิทธิผลมากกว่าแบบอื่น แต่มีผลการศึกษาวิจัยในระยะหลังพบว่า มีความไม่แน่นอนระหว่างผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกับผู้นำแบบอำนาจนิยม กล่าวคือ ในบางครั้งผู้นำแบบอำนาจนิยมได้ก่อให้เกิดผลงานสูงกว่าหรือเท่ากันกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม เว้นแต่เรื่องความพึงพอใจ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม

เป็นประจํามากกว่า จึงก่อให้เกิดความคลุมเครือและตอบคำถามได้ไม่ชัดเจนนัก ในระยะต่อมา แทนเนนบีมและชมิทท์ (Tannenbaum & Schmidt. 1973 : 26) ได้พัฒนาเส้นที่แสดงถึงความต่อเนื่อง (Continuum) ของพฤติกรรมผู้นำจากชั่วแบบอำนาจนิยม (หรือแบบเน้นผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง: Boss-centered) ทางซ้ายมือไปหาชั่วแบบประชาธิปไตยนิยม (หรือแบบเน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง : Subordinate-centered) ทางขวามือซึ่งจากแนวคิดเช่นนี้การที่จะตอบได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจะใช้ได้ดีที่สุดจึงอยู่ที่การพิจารณาที่ตัวผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ ว่าตัวผู้นำเองเป็นอย่างไร สะดวกจะใช้ระดับใด ตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเองเป็นอย่างไร มีความพร้อมและรับผิดชอบเพียงใด และสถานการณ์เป็นอย่างไร อยู่ในสภาวะกดดันหรือไม่ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แทนเนนบีมและชมิทท์ (Tannenbaum & Schmidt. 1973 : 38) ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารใหม่ควรมีพฤติกรรมผู้นำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในระยะเริ่มแรก แล้วค่อยมุ่งไปหาแบบประชาธิปไตยนิยมหรือแบบยึดถือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางให้มากขึ้นในระยะหลัง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม ขวัญกำลังใจที่ดี และมีการพัฒนา

มีผลการศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกนอีกชิ้นหนึ่ง ซึ่งสนับสนุนแนวคิดการแบ่งช่วงบนเส้นความต่อเนื่องของ Tannenbaum & Schmidt นี้ แต่เรียกด้านหนึ่งเป็น แบบมุ่งคนงาน (Employee-centered) และอีกด้านหนึ่งเป็น แบบมุ่งงานหรือแบบมุ่งการผลิต (Job/production centered) โดยด้านที่มุ่งคนนั้นจะคำนึงถึงปัจจัยความเป็นมนุษย์ของคนงานและการพัฒนาที่มงาน ในขณะที่ด้านการมุ่งงานหรือมุ่งการผลิตจะเน้นการแบ่งงานออกเป็นงานประจำ (Routine tasks) กำหนดวิธีการทำงาน แล้วมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาก็ยังไม่มีคำตอบชัดเจน เนื่องจากพบว่าบางหน่วยงานที่มีผู้บริหารแบบมุ่งคนกลับมีผลผลิตต่ำ และบางหน่วยงานที่มีผลผลิตสูงกลับมีผู้บริหารแบบมุ่งงาน เป็นต้น จึงมีข้อคิดเห็นว่าจะมีปัจจัยอื่นมาเกี่ยวข้องอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม มีผลการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโออีกผลงานหนึ่งที่พยายามจะกำหนดพฤติกรรมผู้นำที่สำคัญขึ้น โดยใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกัน และศึกษาปัจจัยบางประการ เช่น การทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจว่าอย่างไรมีประสิทธิผลมากที่สุด ในที่สุดก็ได้รูปแบบพฤติกรรมผู้นำ 2 รูปแบบคือ แบบมุ่งโครงสร้างงาน (Initiating structure) ซึ่งคล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Job-centered) คือเป็นระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำได้กำหนดบทบาท ทั้งตัวของผู้นำเองและของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยเฉพาะบทบาทในหน้าที่พื้นฐานทางการบริหารอย่างเช่น การวางแผน การจัดองค์กร และการสั่งการ เป็นต้น ซึ่งได้เน้นเรื่องงานเป็นหลัก อีกรูปแบบหนึ่งคือ แบบมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนงาน (Employee-centered) เป็นระดับของพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการสร้างความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดเห็น และคำนึงถึงความรู้สึกของพวกเขา

เขา มุ่งความเป็นมิตร มีการติดต่อสื่อสารสองทาง (Two-way communication) และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 รูปแบบดังกล่าวคล้ายคลึงกับผลการศึกษาวิจัยที่ไอโอวาและมิชิแกน แต่ส่วนที่แตกต่างคือ ผลการศึกษาสองแห่งแรกได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำบนเส้นที่ต่อเนื่องกันแต่ผลการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็นอิสระจากกัน เป็นสองมิติ (Two-dimensional approach) โดยอธิบายว่าผู้นำคนหนึ่งอาจมีพฤติกรรมสูงหรือต่ำในพฤติกรรมทั้งสอง หรือสูงในพฤติกรรมหนึ่งแล้วต่ำในอีกพฤติกรรมหนึ่ง หรืออยู่ช่วงใดช่วงหนึ่งระหว่างพฤติกรรมทั้งสองก็ได้ ดังภาพประกอบ 7 ดังนี้

สูง มุ่งความสัมพันธ์ ต่ำ	มุ่งโครงสร้างงานต่ำ มุ่งความสัมพันธ์สูง	มุ่งโครงสร้างงานสูง มุ่งความสัมพันธ์สูง
	มุ่งโครงสร้างงานต่ำ มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ	มุ่งโครงสร้างงานสูง มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ
	ต่ำ	สูง
	มุ่งโครงสร้างงาน	

ภาพประกอบ 7 แสดงมิติพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานกับมุ่งความสัมพันธ์
(ปรับปรุงจาก Bartol & others. 1998 : 534)

จากภาพประกอบแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ประการหนึ่งว่า ผู้นำที่มุ่งงานอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานได้จากการแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ในเวลาเดียวกัน (สูง-สูงทั้งแบบมุ่งโครงสร้างงานและมุ่งความสัมพันธ์) ซึ่งถือเป็นความเชื่อในระยะเริ่มแรกนั้น แต่ในภายหลังได้มีการชี้แจงประเด็นนี้ว่าไม่อาจเป็นจริงได้ (Bartol & others. 1998 : 534; อ้างอิงจาก Larson, Hunt & Osborn. 1976; Nystrom. 1978) โดยให้เหตุผลว่าพฤติกรรมผู้นำสองรูปแบบนี้เกิดขึ้นกันคนละชั่วที่ตรงข้ามกัน ดังผลการศึกษาวิจัยที่ไอโอวาและมิชิแกนที่กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตาม ผลจากการศึกษานี้ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยตามสถานการณ์ เช่น สภาพงาน และความคาดหวังของคนงาน เป็นต้น มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมผู้นำด้วยตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมุ่งหาคำตอบว่าหากจะให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้การทำงานบรรลุจุดหมายขององค์กรนั้น จะทำได้อย่างไร ได้มีการวิเคราะห์กันถึงอำนาจ (Power) ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ คืออำนาจที่มีตามกฎหมาย อำนาจในการให้รางวัล อำนาจในการลงโทษ อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ และอำนาจเชิงอ้างอิง ซึ่งก็มีการวิเคราะห์กันต่อไปอีกว่าอำนาจแต่ละรูปแบบนั้นส่งผลต่อความมีพันธะผูกพัน การยอมรับ หรือการปฏิเสธ แตกต่างกันอย่างไร ซึ่งก็พบว่า หากผู้นำใช้อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรืออำนาจเชิงอ้างอิงสูงก็จะส่งผลให้คนอื่นมีพันธะ ผูกพันหรือเกิดการยอมรับที่จะทำงานสูง แต่หากใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล หรืออำนาจในการลงโทษสูงก็จะส่งผลในทางตรงกันข้าม เป็นต้น

มีการศึกษาวิจัยกันมากมายหลายแห่ง ดูเหมือนจะได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำมีได้ขึ้นกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำที่มี แต่จะขึ้นกับพฤติกรรมที่ผู้นำนั้นแสดงออกมากกว่า จนถึงกับความพยายามศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นควรมีพฤติกรรมอย่างไร ดังเช่นการศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโอวา ได้กล่าวถึงพฤติกรรม 3 รูปแบบ คือ แบบอำนาจนิยม แบบประชาธิปไตยนิยม และแบบอิสระเสรีนิยม Tannenbaum & Schmidt ได้กล่าวถึง 2 รูปแบบ คือ แบบเน้นผู้บริหารเป็นศูนย์กลางและแบบเน้นคนงานเป็นศูนย์กลาง และการศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกนแบ่งเป็น 2 รูปแบบเช่นกัน คือ แบบมุ่งคนงานและแบบมุ่งงานหรือมุ่งการผลิต มีข้อสังเกตว่ารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำต่าง ๆ ดังกล่าวจะแบ่งเป็นสองขั้วบนเส้นต่อเนื่องกัน หมายถึงว่า ผู้นำจะมีพฤติกรรมในสองขั้วนั้นอย่างเป็นระดับ (Degree) เมื่อมีพฤติกรรมในขั้วใดมากก็จะทำให้พฤติกรรมอีกขั้วหนึ่งน้อยลง ไม่มีผู้นำใดจะมีพฤติกรรมในขั้วใดขั้วหนึ่งแบบขาวกับดำ หรือมีปนกันทั้งสองพฤติกรรมในระดับสูงเหมือนกัน เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่ตรงข้ามกัน

ผลการศึกษาวิจัยในระยะต่อมา เริ่มที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอไอ ได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 รูปแบบเช่นกัน คือ แบบมุ่งโครงสร้างงานและแบบมุ่งความสัมพันธ์ แต่มีได้แบ่งอยู่บนขั้วสองขั้วที่ต่อเนื่องกัน กลับแบ่งเป็นสองมิติที่สัมพันธ์กัน และให้คำอธิบายว่าผู้นำสามารถมีพฤติกรรมสูงหรือต่ำในพฤติกรรมทั้งสอง หรือสูงในพฤติกรรมหนึ่งแล้วต่ำในอีกพฤติกรรมหนึ่งขึ้นได้ (แต่ยังมีข้อสงสัยในพฤติกรรมที่สูง-สูงทั้งสองรูปแบบว่าเป็นไปได้หรือไม่ เพราะพฤติกรรมทั้งสองมีลักษณะตรงข้ามกัน ดังข้อสรุปจากผลการศึกษาวิจัยในระยะแรก ๆ) เช่นเดียวกับผลการศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่ตามมาในระยะหลัง เช่น เรื่องตาข่ายภาวะผู้นำของ Blake & McCauley ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรมมุ่งคนและพฤติกรรมมุ่งงาน ในลักษณะสองมิติ ซึ่งอธิบายรูปแบบพฤติกรรมผู้นำได้ 5 รูปแบบหลัก หรือ 81 รูปแบบย่อย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แนวคิดของนักศึกษาวิจัยในระยะแรกนั้น ต่างมุ่งที่จะสร้างสูตรสำเร็จรูปของพฤติกรรมผู้นำที่สามารถจะนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ แต่ต่างก็พบว่า ในโลกแห่งความเป็นจริงมิได้เป็นไปดังที่คาดคิดเนื่องจากพฤติกรรมที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่งอาจใช้ได้ไม่ดีในที่หนึ่งได้หรือในทางกลับกัน นอกจากนั้นยังพบอีกว่า ในบางครั้งพฤติกรรมแบบมุ่งงานได้ก่อให้เกิดผลผลิตได้

ดีกว่าพฤติกรรมแบบมุ่งคนเสียอีก ดังนั้น เพื่อให้มีคำอธิบายในเชิงทฤษฎีที่สมบูรณ์ขึ้น มีผู้พัฒนาทฤษฎีตามสถานการณ์ขึ้นอีกหลายทฤษฎีด้วยกันเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Fiedler ทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสฐานของ วูมและเยทตอน (Vroom & Yetton) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์และแบรนชาร์ด (Hersey & Blanchard) และทฤษฎีเส้นทางและจุดหมายของเฮ้าส์และคณะ (House et al.) เป็นต้น ทฤษฎีภาวะผู้นำในปัจจุบันจึงอยู่ในระยะข้อเสนอการบริหารตามสถานการณ์ แต่ใช้ว่าจะเป็นทฤษฎีที่ลงตัวสมบูรณ์คงจะมีวิวัฒนาการอีกต่อไป เป็นประเด็นที่ผู้บริหารพึงติดตามความก้าวหน้า

ผู้บริหารและผู้นำอาจมีใช้บุคคลคนเดียวกันได้ ส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งแบบเป็นทางการ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่เป็นงานประจำ เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ (Charisma) สูงมุ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม มองอนาคตที่ยาวไกล และความพัฒนาก้าวหน้าขององค์กร เน้นความมีประสิทธิภาพขององค์กร หากผู้บริหารที่มีตำแหน่งแบบทางการมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำดังกล่าวอยู่ด้วย จะทำให้เป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพที่สมบูรณ์เป็นทั้งผู้นำแห่งการจัดการ (Transactional leader) และผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader)

5.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบรนชาร์ด (Hersey and Blanchard's Situational Leadership Theory)

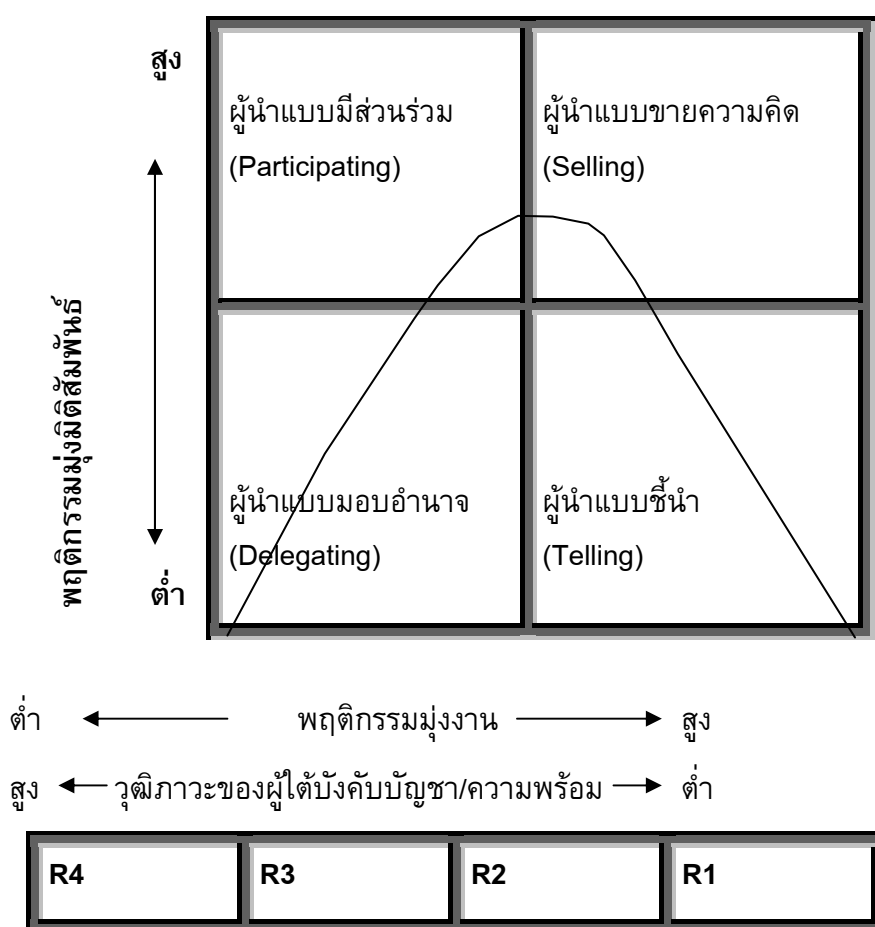
ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Model) ของพอล เฮอร์เชย์ (Paul Hersey) และแบรนชาร์ด (Kenneth Blanchard) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับค่านิยมในวงการศึกษาภาวะผู้นำโดยเฉพาะการพัฒนาผู้นำอย่างกว้างขวาง เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดยเฮอร์เชย์และแบรนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1969 : 506) และได้รับการปรับปรุงต่อมาอีกหลายครั้ง (Hersey and Blanchard, 1996 : 506) ทฤษฎีนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีวงจรชีวิต (life-cycle theory)

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ คือ สถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการแบบของผู้นำที่ต่างกัน ด้วยมุมมองดังกล่าว จึงสรุปว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นต้องปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้น (ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิดทฤษฎีสถานการณ์ของไฟเลอร์ที่เชื่อว่า ผู้นำจะมีประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อต้องปรับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำ) ทฤษฎีภาวะผู้นำนี้แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่ต้องปรับสไตล์ภาวะผู้นำของตนเองให้สอดคล้องและตอบสนองกับความต้องการของผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ถือว่าเป็นทฤษฎีทฤษฎีหนึ่งที่สำคัญกับผู้ตาม กล่าวคือ ผู้ตามจะเป็นปัจจัยกำหนดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพราะว่าในโลกของความเป็นจริงแล้ว ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ยอมรับ หรือปฏิเสธผู้นำ โดยไม่ต้องสนใจว่าผู้นำได้ทำอะไรไปบ้าง แต่ประสิทธิผลขึ้นอยู่กับกระทำของผู้ตาม ฉะนั้นความสำเร็จของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับ

กับความสามารถในการที่ผู้นำเลือกสไตล์ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม โดยจะต้องพิจารณาความสอดคล้องกับระดับของความพร้อมของผู้ตาม สำหรับความพร้อม (Readiness) หรือวุฒิภาวะ (maturity) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถ และความเต็มใจที่ผู้ตามจะทำงานให้สำเร็จได้ เฮอร์เชย์และแบรนชาร์ด ได้จำแนกระดับของความพร้อมของผู้ตามเป็น 4 ระดับ ดังภาพประกอบ 8

- R1 : ผู้ตามไม่มีความสามารถและไม่เต็มใจที่จะทำงาน
 R2 : ผู้ตามไม่มีความสามารถในการทำงาน แต่เต็มใจที่จะทำงาน
 R3 : ผู้ตามมีความสามารถในการทำงาน แต่ไม่เต็มใจที่จะให้ผู้บริหารบอกว่าต้องทำอะไร
 R4 : ผู้ตามมีทั้งความสามารถและเต็มใจที่จะทำงาน



ภาพประกอบ 8 แสดงตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบรนชาร์ด

จากภาพประกอบที่แสดงเฮอร์เชย์และแบรนชาร์ดอธิบายว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์มีลักษณะสำคัญ 2 มิติ เช่นเดียวกับที่ไฟเลอร์ (Fiedler) ได้เสนอไว้ คือ พฤติกรรมมุ่งมิติสัมพันธ์ และ

พฤติกรรมมุ่งงาน แต่เฮอร์เชย์และแบรนชาร์ดได้ก้าวล้ำไปไกลกว่าที่ไฟเลอร์อีกก้าวหนึ่งคือ การนำระดับการวัดในแต่ละมิติเข้ามาพิจารณา และจำแนกสไตล์ของภาวะผู้นำเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหาร โดยเน้นการใช้อำนาจการสั่งการ ตัดสินใจให้ผู้ตามต้องปฏิบัติตาม

2. ผู้นำแบบผู้ขายความคิด ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นการกำกับ การสั่งการ เช่นเดียวกับแบบแรก ถ้าผู้นำรู้จักใช้เทคนิคในการเสริมแรง ตลอดจนเข้าไปช่วยให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่างๆ พร้อมทั้งตัดสินใจด้วยแล้ว ความสำเร็จและประสิทธิผลของงานก็ยิ่งสูงขึ้น

3. ผู้นำแบบผู้ตามมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่คอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดจนให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่งโดยไม่เข้าไปควบคุม กำกับ หรือสั่งการโดยผู้นำเอง กล่าวได้ว่า ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้านมุ่งความสัมพันธ์สูง แต่มุ่งงานต่ำ

4. ผู้นำแบบมอบอำนาจ เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมลักษณะที่ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำมักจะกระจายอำนาจและความรับผิดชอบรวมทั้งการตัดสินใจในงานนั้นแก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีความเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน ตลอดจนการควบคุมดูแลตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้นำแบบนี้จึงแสดงพฤติกรรมและใช้เวลาในการบริหารโดยมุ่งงานต่ำ และขณะเดียวกันก็มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ

จากแผนภูมิเราจะพบว่า ความพยายามของการผสมผสานองค์ประกอบต่างๆ เข้าเป็นตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ กล่าวคือ ในขณะที่ผู้ตามมีความพร้อมสูงผู้นำจะต้องตอบสนองโดยลดการควบคุมและลดการให้การสนับสนุนลง ณ มิติความพร้อมต่ำสุดระดับ R1 ผู้ตามต้องการความชัดเจน และความเฉพาะเจาะจงในการกำหนดทิศทาง สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ความพร้อมของผู้ตามระดับปานกลางที่ R2 จะต้องการภาวะผู้นำแบบขายความคิด ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมแบบมุ่งงานของผู้นำจะเป็นสิ่งทดแทน จุดด้อยของผู้ตามที่ขาดความสามารถในการทำงาน และพฤติกรรมแบบมุ่งมิติสัมพันธ์จะช่วยจูงใจให้ผู้ตามมี กำลังใจ และบังเกิดผลทางจิตวิทยาในการทำงาน ส่วนความพร้อมของผู้ตามระดับปานกลางที่ R3 จะต้องการภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม นำไปสู่การแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม ผู้นำให้การสนับสนุนผู้ตาม และจะต้องไม่มีการชี้แนะ สำหรับประการสุดท้าย เป็นความพร้อมของผู้ตามระดับสูงที่ R4 จะต้องการภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ ผู้นำไม่ต้องทำอะไรมาก ทั้งนี้เพราะผู้ตามมีความพร้อมสูงทั้งในแง่ของความสามารถในการทำงานและความเต็มใจที่จะทำงาน

เฮอร์เชย์และแบรนชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคคลว่า ผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมการนำต่อผู้ตาม โดยการผสมผสานของพฤติกรรม 2 ด้าน

เข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดแบบของผู้นำ แบบต่างๆ ขึ้น พฤติกรรมทั้งสองด้านดังกล่าว ได้แก่ พฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งเน้นในเรื่อง ดังนี้

1. พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Task Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามในแง่การควบคุม กำกับ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ตาม การชี้แจงให้ผู้ตามทราบเกี่ยวกับการทำงานว่ามีกิจกรรมอะไรบ้างที่ต้องทำ ทำเมื่อไร ทำที่ไหน ทำกับใคร และทำอย่างไร ตลอดจนการสร้าง ความเข้าใจไปดำเนินการจัดรูปแบบโครงสร้างขององค์กร การกำหนดช่องทางและวิธีการสื่อสารใน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก ต่อผู้ตามในแง่ที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลหรือระหว่างบุคคลต่างๆ ในองค์กรโดย เปิดให้มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่ง่ายและสะดวก พยายามสร้างบรรยากาศของความเป็นกันเอง การให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันระหว่าง บุคคล เป็นต้น

เฮอร์เชย์และแบรนชาร์ด เสนอแนะต่อไปว่า สถานการณ์ที่จะสนับสนุนการนำตัวแบบ สถานการณ์ไปประยุกต์ จะต้องมามีลักษณะเป็นเหตุการณ์แบบผสม กล่าวคือ ในสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป การเป็นผู้นำตามสถานการณ์นั้น ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจตัวเอง เข้าใจงานที่ ได้รับมอบหมาย เข้าใจในตัวผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน และสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เป็นเงื่อนไขของ การบริหาร ได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ เช่น บุคคล สถานที่ เวลา เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบทั้งหลาย ดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ ภาระหน้าที่ของผู้นำหรือหัวหน้างานใน การบริหาร ก็คือการจัดการกับสถานการณ์ ต่างๆ ซึ่งมีความสลับซับซ้อนและแตกต่างกันไป สถานการณ์ที่แตกต่างกันเหล่านี้ย่อมต้องการแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ไม่มีสูตรตายตัวแน่นอน สามารถจะจัดการได้กับทุกสถานการณ์ ดังนั้นการรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์จึงเป็นเครื่องมืออัน สำคัญยิ่งของผู้นำและสามารถยืดหยุ่นแบบในการนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขณะนั้น ย่อม นำมาซึ่งประสิทธิภาพของการบริหารซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์และแบรนชาร์ดเป็นแนวคิดในการดำเนินการวิจัย เนื่องจากการบริหารงานนั้นย่อมต้อง ประสพกับสภาวะหรือสถานการณ์ต่างๆ หลากหลาย ซึ่งผู้บริหารถือเป็นผู้นำจะต้องมีการจัดการกับ สถานการณ์ต่างๆ เหล่านั้นได้ โดยจะต้องสามารถปรับภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสมกับในแต่ละ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ธีระ รุญเจริญ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารและการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงเจาะลึกและเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดทั้งเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงเพื่อสอดคล้องกับการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้นผู้บริหารส่วนใหญ่จะยกประเด็นปัญหาด้านปัจจัย เช่น งบประมาณไม่พอ ครูไม่พอ และวัสดุอุปกรณ์ไม่พอ แทบไม่ได้ยกประเด็นปัญหากระบวนการ คือ การบริหารและการจัดการเรียนการสอน และปัญหาผลผลิตซึ่งก็คือผู้เรียน และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่นอกสถานศึกษา ให้ความสนใจงานด้านวิชาการน้อยกว่างานด้านอื่นๆ

เยาวลักษณ์ แสงสร้อย (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

วรินทร์ กาญจนระวีกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลิกภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และแบรนชาร์ด กับการพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับระดับบุคลิกภาวะของครูตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และแบรนชาร์ด และแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบุคลิกภาวะของครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปราณี เจริญโฉม (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับภูมิหลังของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหารมีความสัมพันธ์กับแบบภาวะผู้นำ

สุรพล ศรีแสง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ใช้มากที่สุดคือ ผู้สอนแนะ และใช้น้อยที่สุดคือ ผู้ทบทวน แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางที่ใช้มากที่สุด คือ ผู้สอนแนะ และใช้น้อยที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่ใช้มากที่สุดคือ ผู้สอนแนะและใช้น้อยที่สุด คือ ผู้ทบทวน แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ใน 3 ขนาดคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แต่ละแบบผู้นำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คดี หงษ์วิไล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชนการให้บริการ เขตการศึกษา 5 ได้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชน ในเขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ โดยมีภาวะผู้นำด้านทักษะการเป็นผู้นำอยู่ในลำดับสูงสุด เช่นเดียวกัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีความแตกต่างกันแปดองค์ประกอบ คือ ความจำเป็นพื้นฐาน การมองการณ์ไกล มีหลักการทำงาน ความมุ่งประสงค์ การวางแผน การบริหารคน และความรักสถาบัน

สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการบริหารกับการใช้ภาวะผู้นำทั้งแบบที่มีประสิทธิผลมากและประสิทธิผลน้อยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เวลช์ (สุชินดิษฐ์ หลักคำ. 2541 :31; อ้างอิงจาก Welch. 1982) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แบบความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอแห่งเมืองแมสซาชูเซตส์ โดยสำรวจจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ จำนวน 138 คน โดยแบ่งจุดมุ่งหมายของการสำรวจออกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) ศึกษาลักษณะของการปรับตัว พบว่า การใช้ทักษะในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์โดยรวมแล้วได้ใช้ศิลปะในการประสานงานเป็นส่วนมาก และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของศึกษานิเทศก์อำเภอกับการปรับตัวแบบผู้นำ ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจะส่งผลต่อความคาดหวังในความสำเร็จของงานสูงกว่าปกติ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอนั้นต้องเป็นผู้มีลักษณะรวมหลายอย่าง และเป็นผู้ที่สามารถติดต่อและร่วมงานกับบุคคลหลายฝ่าย ต้องใช้ศิลปะรวมทั้งความรู้ในด้านอื่นๆ มาเป็นเครื่องช่วยให้งานสำเร็จได้

รูล (Ruel. 1985 : 206) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารบรรยากาศของสถานศึกษา จุดเน้นของหลักสูตร และการประเมินผล

6. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะตัดสินใจเรื่องอะไร และเรื่องการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ บางครั้งมีความสำคัญถึงขั้นการอยู่รอดของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ

กระบวนการตัดสินใจจึงจะทำให้การตัดสินใจเกิดประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ดังนั้น การตัดสินใจจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความระมัดระวังในการดำเนินการตัดสินใจ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6.1 ความหมายของการตัดสินใจ

บรียงค์ โตจินดา (2542 : 70) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การกำหนดปัญหาและโอกาส การเสนอทางเลือก การตัดสินใจเลือก และการปฏิบัติตามผลลัพธ์นั้น หรือหมายถึง กระบวนการสร้าง การประเมินทางเลือก และการตัดสินใจเลือกจากทางเลือกเหล่านั้น

สมคิด บางโม (2541 : 36) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติที่มีหลากหลายแนวทาง เป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

ประยูร อาษานาม (2538 : 22) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มจะต้องกระทำร่วมกัน ตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อเลือกแนวทางในการปฏิบัติ การแก้ไขปัญหา การประเมินและตัดสินใจทางเลือกเพื่อประโยชน์สูงสุดของบุคคลหรือกลุ่ม

พากินสัน และ รัสตอมี่ (Parkinson and Rustomji. 2537 : 185) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกกระหว่างวิธีการต่างๆ เพื่อกระทำให้บรรลุถึงความสำเร็จบางสิ่งบางอย่าง

โยธิน ศันสนยุทธ์ (2535 : 32) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการบริหาร และมีลักษณะเป็นวงจร ประกอบด้วยการยอมรับปัญหา การระบุรายละเอียดของปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา สร้างเกณฑ์สำหรับการแก้ปัญหาที่เชื่อถือได้ พัฒนาแผนการปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535 : 74) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกที่มีอยู่หลายๆ ทางเลือก โดยอาศัยทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวที่สามารถตอบสนองเป้าหมายหรือความต้องการของผู้เลือกได้

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530 : 77) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางหนึ่งในจำนวนช่องทางเพื่อเลือกจำนวนหนึ่ง ถ้าทางเลือกทั้งหลายมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนแล้ว การตัดสินใจจะต้องทำที่ฝ่ายบริหารระดับล่าง แต่ถ้าเรื่องใดมีปัญหาก็จะต้องนำมาตัดสินใจในที่ระดับสูงเรื่องนั้นควรจะเป็นปัญหาที่มีทางเลือกซึ่งหาข้อยุติการโต้แย้งได้ยาก

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางหนึ่งในจำนวนทางเลือกที่มีที่ดีที่สุด ที่จะทำให้บรรลุถึงความสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ

ศิริวัฒน์ วรนาม (2540 : 24) กล่าวว่า ในการดำเนินงานการจัดการศึกษานั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน คือ ครู และผู้ที่มีบทบาทสำคัญ

ในการรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจและนำผลการตัดสินใจไปดำเนินการวางแผนเพื่อบริหารสถานศึกษา เรื่องการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหลายไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และผลของการตัดสินใจก็จะกระทบกระเทือนต่อคนเป็นจำนวนมากด้วยกัน ดังนั้น การตัดสินใจของผู้บริหารไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ก็ตามผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นด้วย

การตัดสินใจสั่งการ (decision making) เป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารอย่างมาก ถือได้ว่าการตัดสินใจสั่งการเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร

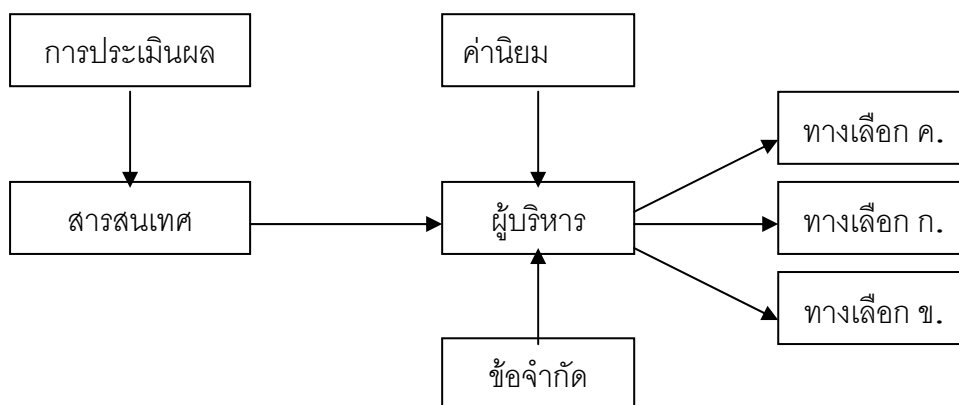
6.3 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

6.3.1 ระดับของการตัดสินใจ

ในวงการศึกษได้แบ่งระดับการตัดสินใจเป็น 3 ระดับ ภิญโญ สาร (2526 : 212-213) คือ

1. ระดับสูง ได้แก่ การตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการศึกษาทั้งหมดของชาติ ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาทั้งหมดของชาติและนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดของวงการศึกษ ผู้รับผิดชอบระดับนี้ คือ ผู้บริหารระดับสูง
2. ระดับกลาง ได้แก่ การตัดสินใจเกี่ยวกับการจำแนกปรัชญา และวัตถุประสงค์กว้างๆ ของการศึกษาของชาติออกเป็นปรัชญาและวัตถุประสงค์รายละเอียดเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติ ภาระรับผิดชอบในการตัดสินใจระดับนี้ตกอยู่กับเจ้าหน้าที่ที่วางแผนการศึกษา บุคลากรฝ่ายการศึกษาระดับบริหารทั้งหมด
3. ระดับล่างสุด ได้แก่ การตัดสินใจของผู้ที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติการหรือฝ่ายปฏิบัติการทุกคนรวมทั้งครูด้วยนั่นเอง

โดยหลักการทั่วไปแล้วการประเมินเป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเป็นส่วนใหญ่อยู่แล้ว การประเมินเป็นการบริการข้อมูลและโอกาสในทางเลือกแก่ผู้บริหาร ดังนั้น ผู้ประเมินจะต้องให้ความสำคัญและความสนใจตรงจุดของระดับการตัดสินใจและโครงสร้างของสถานการณ์ต่างๆ ว่าถ้าการตัดสินใจแบบ โอกาสอะไรน่าจะเกิดขึ้นบ้าง จากนั้นก็จะเก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์ และเสนอผลทางเลือกต่างๆ ให้ผู้ตัดสินใจ (ศิริวัฒน์ วรรณม. 2540 : 25; อ้างอิงจาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2528; ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2529; นิศา ชูโต. 2538) ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ความหมายของการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจ

ที่มา : สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2528 : 5)

ผู้ที่เสนอแนวคิดในการประเมินแบบยึดการตัดสินใจเป็นหลัก คือ แดเนียล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam. 1971 : 175) โดยได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน (Planning decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังจากโครงการและจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อวางวัตถุประสงค์
2. การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้าง (Structuring decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางกระบวนการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ
3. การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ (Implementing decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำโครงการไปปฏิบัติเพื่อควบคุม ดัดแปลงปรับปรุง แก้ไขกระบวนการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้
4. การตัดสินใจเพื่อการปรับการตัดสินใจ (Recycling decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการว่าควรดำเนินต่อไปหรือยุติโครงการ

6.3.2 ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1971 : 175) ได้ระบุขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ (Decision-making process) ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตระหนัก (Awareness) เป็นขั้นแรกของการตัดสินใจที่จะต้องระบุสถานการณ์ โครงการ ความต้องการ ปัญหา และโอกาสที่จะใช้ ผู้ตัดสินใจต้องรับรู้และคำนึงถึง
2. ขั้นตอนออกแบบ (Design) เป็นพื้นฐานของกระบวนการตัดสินใจ ประกอบด้วย รูปแบบคำถามที่ต้องการตัดสินใจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะทำการตัดสินใจ เสนอ

ทางเลือกหาเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินทางเลือก บทบาทในการตัดสินใจเพื่อที่จะใช้เลือกทางเลือก รวมทั้งประมาณระยะเวลาในการตัดสินใจ

3. ขั้นตอนการเลือก (Choice) ในขั้นนี้เป็นการนำขั้นตอนการออกแบบไปปฏิบัติ โดยหาและเลือกเกณฑ์ที่สัมพันธ์กับแนวทางที่จะตัดสินใจ ดูผลกระทบที่จะได้จากทางเลือกแต่ละทาง จะใช้ข้อมูลและการเปรียบเทียบที่เป็นมาตรฐานในการเลือก

4. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Action) เป็นการตัดสินใจเลือกทางเลือก กำหนดความรับผิดชอบ สำหรับการปฏิบัติในทางเลือกนั้น บริหารจัดการทางเลือก

จะเห็นว่าการที่จะตัดสินใจได้นั้นผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ มีการวางแผนออกแบบเพื่อหาวิธีการที่จะช่วยในการตัดสินใจ พิจารณาทางเลือกและเกณฑ์ที่จะใช้ในการเลือกเพื่อที่จะได้วิธีการที่จะช่วยในการตัดสินใจ พิจารณาทางเลือกและเกณฑ์ที่จะใช้ในการเลือกเพื่อที่จะได้วิธีการที่เกิดประโยชน์สูงสุด แล้วจึงตัดสินใจเลือกทางเลือกนั้นโดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่

6.3.3 องค์ประกอบของการตัดสินใจ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 124) แบ่งองค์ประกอบของการตัดสินใจไว้ 4 ประการ คือ

1. การหาข้อเท็จจริง ควรศึกษาข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณา ดังนี้
 - 1.1 ปัญหาที่เราได้เลือกที่จะทำการแก้ไขนั้น เกิดขึ้นมาตั้งแต่เมื่อไร ใครเป็นผู้พบปัญหานี้เป็นครั้งแรก เขาพบปัญหานี้ได้อย่างไร มีใครทราบปัญหานี้บ้าง
 - 1.2 สาเหตุของปัญหาที่เรากำลังศึกษา
 - 1.3 ขอบเขตที่แท้จริงของปัญหา ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
 - 1.4 ผลกระทบจากปัญหา กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบ
 - 1.5 รูปแบบของปัญหา มีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด
2. การหาข้อมูลจากบุคคล การหาข้อมูลบางอย่างการได้ปรึกษาหารือกับบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลอาจได้ข้อมูลที่ตีเพิ่มเติมขึ้น
3. การประเมินจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลควรได้คำนึงถึงข้อมูลภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะมีผลต่อการตัดสินใจ ควรนำมาพิจารณาด้วย เช่น ข้อมูลทางกฎหมาย ข้อมูลทางสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี สภาพแวดล้อมของสังคม
4. การจัดระบบข้อมูล เมื่อได้เก็บข้อมูลระบบต่างๆ แล้ว ควรจัดเก็บข้อมูลเพื่อความสะดวกในการตัดสินใจ

6.3.4 ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ

สมคิด บางโม (2541 : 39-40) กล่าวถึง กระบวนการในการตัดสินใจของผู้บริหารในการที่จะให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่พลาด ควรจะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ กระบวนการรวบรวมข่าวสารข้อมูลต่างๆ จากสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหา นำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ยิ่งได้ข้อมูลมากเท่าใดยิ่งดี เพราะจะทำให้การตัดสินใจถูกต้องไม่ผิดพลาด
2. คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
3. การพิจารณาแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ จะนำไปใช้รวมทั้งการคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการแก้ปัญหา รวมทั้งการวิเคราะห์และประเมินค่าสำหรับแนวทางปฏิบัตินั้น ควรพิจารณาทางเลือกไว้หลายๆ ทาง
4. เลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากแนวทางปฏิบัติที่อาจเป็นไปได้หลายๆ ทาง โดยเลือกแนวทางที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน
5. ตัดสินใจสั่งการให้ปฏิบัติ
6. วัดการปฏิบัติโดยนำไปเปรียบเทียบกับการคาดคะเนที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น

ทองใบ สุธาจารย์ (2542 : 18) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจ เป็นวิธีการผู้ที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ นำไปประกอบการวิเคราะห์และกำหนดทางเลือก เพื่อประเมินผลการตัดสินใจ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักทฤษฎีองค์กรและนักพฤติกรรมศาสตร์ ได้เสนอวิธีการในการตัดสินใจเชิงกระบวนการไว้ คือ

1. วิธีการตัดสินใจโดยหลักของเหตุผล
2. วิธีการตัดสินใจด้วยวิธีการเชิงพฤติกรรม
3. วิธีการตัดสินใจด้วยวิธีการในเชิงปฏิบัติ
4. วิธีการตัดสินใจตามตัวแบบความขัดแย้ง

6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.4.1 งานวิจัยในประเทศ

วีระพล มาศงามเมือง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจังหวัดสกลนคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ใช้กระบวนการในการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .01

วันทนา ปทุมเทพวิวัฒน์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในการบริหารการศึกษา 6 งาน ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธี “ผู้บริหารร่วมปรึกษากับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วร่วมกันตัดสินใจโดยยึดความเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญ”

จันทร์ธานี สงวนนาม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษาประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมการตัดสินใจแบบมุ่งเน้นกระบวนการมากกว่าแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน

6.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

วีลส์, วีลส์ และโฮวาร์ด (Wheeles, Wheelles and Howard. 1993 : 374) ได้ศึกษาอิทธิพลของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ 22%

จอห์นสัน (Johnson. 1988 : 189) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จและความพึงพอใจในงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า ตัวทำนายเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้บริหาร คือ พฤติกรรมการตัดสินใจ

ลันควิสต์ (Lundquist. 1982 : 218) ได้ศึกษากระบวนการของอาจารย์ใหญ่และผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในซานเมืองซิกาโก สหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ว่าในกระบวนการตัดสินใจ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 คือ การตัดสินใจสั่งการ พบว่า ผู้บริหารมักยึดตนเองในการวิเคราะห์ปัญหา

ขั้นที่ 2 ในการตัดสินใจสั่งการด้านหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา พบว่า มีหลักฐานน้อยมากที่แสดงให้เห็นว่าได้มีการหาทางเลือกจากหลายๆ ทางเลือก

ขั้นที่ 3 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ เนื่องจากไม่มีการหาทางเลือกจากหลายๆ ทางเลือก

ขั้นที่ 4 ในการค้นหาทางเลือกตามแผนที่จะนำไปปฏิบัติจะไม่มีกระบวนการตัดสินใจสั่งการอย่างมีแบบแผนและเป็นขั้นตอนแต่อย่างใด

ขั้นที่ 5 การประเมินผลทางเลือกที่เกิดจากการตัดสินใจสั่งการ ใช้วิธีการประเมินจากเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นตามความคิดของผู้บริหารแต่ละคน

7. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือสำคัญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในกระบวนการประเมิน การสื่อสารมีความสำคัญมากโดยเฉพาะผู้ที่ต้องการใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจ การให้และรับข่าวสารต่างๆ ย่อมก่อให้เกิดความสนใจ เข้าใจ ตลอดจนก่อให้เกิดการตัดสินใจต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา

7.1 ความหมายของการสื่อสาร

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2535 : 101) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่นำเอาข่าวสาร เช่น ข้อเท็จจริง ความคิดทัศนคติ และความเข้าใจ จากบุคคลหนึ่งหรือหลายคนไปสู่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 5) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความคิดซึ่งมักออกมาในรูปของสารจากแหล่งหนึ่งไปยังอีกแหล่งหนึ่ง โดยผ่านสื่อใดๆ ก็ตาม

พรพรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 147) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การปฏิบัติของบุคคลอย่างน้อยที่สุด 2 คน ที่เกี่ยวข้องกันคือ ผู้ส่งและผู้รับ

เบอร์โล (Berlo. 1969 : 64) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การทำให้มีอิทธิพลเหนือคนอื่น และมีผลกระทบต่อคนอื่นด้วยการกระทำที่เจตนา

ซิสค์ (Sisk. 2521 : 2) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดความหมายไปสู่ผู้อื่น

สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดจากบุคคลหนึ่งไปสู่บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มของบุคคล

7.2 วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

ในการบริหารสถานศึกษา การสื่อสารถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้แนวนโยบายกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการสื่อสารมีดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการแก้ปัญหา การสื่อสารจะช่วยแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็นเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีสร้างระบบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ รู้จักแหล่งของข้อมูล และประหยัดเวลาในการให้ข้อมูล

2. เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้จักการใช้อิทธิพลจากการสื่อสาร

3. เพื่อเป็นการให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความถูกต้อง ชัดเจน ให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและปฏิบัติตามแนวนโยบายได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

4. เพื่อเป็นการเกลี้ยกล่อม จูงใจ และกระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาให้ลงมือปฏิบัติตามนโยบายและกิจกรรมที่วางไว้

5. เพื่อเป็นการหาข้อมูล ในการบริหารนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตัดสินใจ การได้ข้อมูลมากเท่าใดจะสามารถช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารมีความถูกต้องมากขึ้น

6. เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจสถานศึกษาและงานของสถานศึกษาดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม เข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา

7.3 แนวคิดแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสาร

องค์ประกอบของการสื่อสาร

อริสโตเติล กล่าวว่า องค์ประกอบของการสื่อสารประกอบด้วยสิ่ง 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้พูด (Speaker)
2. คำพูด (Speech)
3. ผู้ฟัง (Audience)

Shannon และ Weaver กล่าวว่า การสื่อสารมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้ให้กำเนิดข่าวสาร (Source)
2. ผู้ถ่ายทอดข่าวสาร (Transmitter)
3. ช่องทางการสื่อสาร (Channel)
4. ผู้รับข่าวสาร (Receiver)
5. จุดหมายปลายทาง (Destination)

เบอร์โล (Berlo, 1969 : 275) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสารไว้ดังนี้

1. ผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ทักษะของการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะทั้งห้าของการสื่อสาร คือ พูด เขียน อ่าน ฟัง และคิด

1.2 ทักษะที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารเป็นอย่างมาก ซึ่งทักษะที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการสื่อสารมี 3 อย่าง คือ ทักษะติดต่อตัวเอง ทักษะที่มีต่อเรื่องที่จะส่งข่าว และทักษะที่มีต่อผู้รับข่าวสาร

1.3 ระดับความรู้ ระดับความรู้ที่ต่างกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสารจะทำให้การสื่อสารลำบาก

1.4 ระบบสังคมและวัฒนธรรม ความแตกต่างระหว่างสังคมและวัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร

2. ข่าวสาร ข่าวสารที่จะส่งอาจอยู่ในหลายรูปแบบ เช่น คำพูด เขียน การแสดงทางสีหน้า การแสดงท่าทาง สิ่งเหล่านี้จำเป็นจะต้องให้ผู้รับข่าวสารเข้าใจความหมายเหมือนกับผู้ส่งเจตนา

3. ช่องทางของการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเลือกส่งข่าวสารในช่องทางที่เหมาะสม ผู้รับข่าวสารอาจรับข่าวสารโดยผ่านช่องทางของการสื่อสารทั้งห้า คือ โดยใช้ตาหู หูฟัง สัมผัส การดมกลิ่น และการชิมรส

อุปสรรคของการสื่อความหมาย

การสื่อสารมักมีอุปสรรคอยู่เสมอ โดยอุปสรรคที่สำคัญของการสื่อสารมีดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างสถานะ ในสถานศึกษาใดๆ ก็ตาม ความแตกต่างระหว่างตำแหน่ง ความแตกต่างของผลที่เกิดจากตำแหน่ง เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน จะทำให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความรู้สึกห่างกัน ซึ่งเป็นผลให้เกิดอุปสรรคในการสื่อสาร

2. ความขัดข้องทางเทคนิค เช่น ระยะทางระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสาร เครื่องสื่อสาร ขัดข้อง

3. การแปลความหมายของข่าวสาร คำพูด ท่าทาง ภาษาที่ใช้ สัญลักษณ์ต่างๆ เป็นจำนวนไม่น้อยเลยที่มีความหมายไม่เป็นสากล แต่ละท้องถิ่นแต่ละวัฒนธรรม เข้าใจความหมายไม่เหมือนกัน ทำให้เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการสื่อสาร

4. ค่านิยมของบุคคล บุคคลอาจมีค่านิยมไม่เหมือนกัน ย่อมตีความหมายของข่าวสารออกมาไม่เหมือนกัน ทำให้การสื่อสารมีอุปสรรค

5. อุปสรรคด้านตัวบุคคล ความแตกต่างของบุคคลในด้านการรับรู้ ความรู้สึกไวต่อเหตุการณ์ บุคลิกภาพ การมีใจแคบ การเห็นตนเองสำคัญกว่าคนอื่น สิ่งเหล่านี้ต่างก็เป็นอุปสรรคต่อการสื่อสาร

6. การอุดตันของช่องทางของการสื่อสาร ปัญหาชนิดนี้ไม่ได้เกิดจากผู้ส่งหรือผู้รับข่าวสาร แต่เกิดจากช่องทางเดินของการสื่อสาร เช่น จดหมายจากหน่วยงานหนึ่งไปสู่อีกหน่วยงานหนึ่ง หรือ รายงานจากโต๊ะหนึ่งไปสู่อีกโต๊ะหนึ่ง ใช้เวลาเดินทางมากเกินไป จนกระทั่งในบางครั้งผู้รับข่าวสารไม่ได้รับข่าวสาร หรือถ้าได้รับข่าวสารก็ช้าเกินกว่าที่จะดำเนินการอะไรได้

ประเภทของการสื่อสาร

การสื่อสารอาจจำแนกได้หลายประเภท แต่ในที่นี้จะจำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การสื่อสารแบบเป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 การสื่อสารแบบเป็นพิธีการ (Formal communication) การสื่อสารแบบนี้เป็นไปตามข้อกำหนดและระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น การติดต่อของทางราชการ ที่มีระเบียบ และจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร

1.2 การสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ (Informal communication) เป็นการสื่อสารที่มีได้เป็นไปตามแบบแผน เป็นการสื่อความหมายโดยอาศัยการรู้จักชอบพอกันเป็นส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ ในบางครั้งเราต้องเริ่มสื่อความหมายแบบไม่เป็นพิธีการในระยะแรกก่อน แล้วจึงสื่อสารแบบพิธีการในภายหลัง เพื่อความสำเร็จของงาน

2. การสื่อสาร 3 ทิศทาง ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1 การสื่อความหมายจากบนลงมาล่าง (Downward communication) เป็นการเดินทางของการสื่อความหมายและการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ในระบบราชการนั้นการสื่อสารจากข้างบนลงมาข้างล่างมักจะได้แก่ คำสั่ง นโยบาย ระเบียบ คู่มือการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน กฎเกณฑ์ต่างๆ การรายงานประจำปี การประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบ คำเตือน เป็นต้น ข่าวดสารของการสื่อสารแบบนี้มักจะเป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสารแบบนี้จะได้ผลถ้าเป็นการให้ข้อเท็จจริงโดยไม่มี การขัดแย้ง และเป็นการให้ข้อมูลมากกว่าที่จะเป็นการเกลี้ยกล่อม

2.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward communication) การสื่อสารแบบนี้มักเป็นการตอบสนองของการสื่อสารจากบนลงมาล่าง เช่น การร้องทุกข์ การเสนอความเห็น การประชุมกลุ่ม การรายงานผลการปฏิบัติงาน การชี้แจง การกรอกแบบสำรวจต่างๆ ผู้บริหารที่ดีควรส่งเสริมการสื่อสารแบบนี้ เพราะเป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

2.3 การสื่อสารตามแนวนอน (Lateral communication) การสื่อสารแบบนี้ ทั้งผู้ส่งและผู้รับข่าวสารจะอยู่ในระดับเดียวกัน มักจะเป็นการปรึกษาหารือกัน เช่น การติดต่อกันระหว่างภาควิชา การปรึกษาหารือกับที่ปรึกษา เป็นต้น

3. การสื่อสารโดยใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด มีดังนี้

3.1 การสื่อสารโดยใช้คำพูด (Verbal communication) เป็นการสื่อสารที่ต้องอาศัยการพูดและการเขียน การสื่อสารระหว่างบุคคลส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารแบบนี้ ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการเขียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความสามารถในด้านต่อไปนี้

3.1.1 ความสามารถในการใช้ถ้อยคำให้พอเหมาะ ใช้ถ้อยคำถูกหลักเกณฑ์ เป็นไปตามตรรกศาสตร์

3.1.2 ความสามารถในการใช้ถ้อยคำให้มีความหมาย การสื่อสารจะได้ผลถ้าผู้รับข่าวสารเข้าใจ

3.1.3 ความสามารถในการใช้ถ้อยคำพอเหมาะกับเวลาและโอกาส การสื่อสารจะเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งถ้าเราใช้ถ้อยคำไม่พอเหมาะแก่เวลาและโอกาส

3.1.4 ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดเป็นคำพูด ถ้าหากผู้นำมีความคิดแต่ไม่สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ การเป็นผู้นำก็จะประสบความสำเร็จได้ยาก

3.2 การสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด (Nonverbal communication) การสื่อสารแบบนี้ เช่น การชี้นิ้ว ขยิบตา ผงกศีรษะ ซึ่งการสื่อสารแบบนี้มีประโยชน์ ดังนี้

3.2.1 อารมณ์และความรู้สึกส่วนใหญ่แสดงออกโดยไม่ใช้คำพูดได้ถูกต้อง
แม่นยำมากกว่าใช้คำพูด

3.2.2 ลักษณะท่าทางบางประการเป็นเครื่องชี้บ่งเพื่อการเสนอแนะและให้
คำแนะนำได้เป็นอย่างดี

3.2.3 คำพูดอาจบิดเบือนได้ง่ายกว่าการไม่ใช้คำพูด

สโกเปค (Skopect. 1990 : 94-95) กล่าวว่า โดยทั่วไปบุคคลมีการติดต่อสื่อสารอยู่ 4
รูปแบบ ดังนี้

1. แบบสั่งการ (Directive) เป็นการสื่อสารทิศทางเดียว ผู้บริหารจะถามคำถามโดยไม่รอฟัง
คำตอบ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่นิยมใช้อำนาจ
สั่งการบุคคลอื่น และยังคงคาดหวังว่าคนอื่นจะต้องทำตามคำสั่ง ผู้สื่อสารแบบนี้จะใช้ปริมาณข้อมูล
ข่าวสารเท่าที่มีอยู่ในตัวผู้สื่อสาร และทำการสื่อสารโดยอาศัยอำนาจที่มีอยู่

2. แบบวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการสื่อสารทิศทางเดียว และคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชา
หรือคนอื่นจะต้องทำตาม เพราะว่าผู้สื่อสารแบบวิเคราะห์จะใช้ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในสาขานั้นๆ
และใช้ข้อมูลอย่างมากในเรื่องนั้น และยังมีความรู้ในเรื่องนั้นมากกว่าคนอื่น หรืออย่างน้อยก็คิดว่า
ตนเองมีความรู้และข้อมูลข่าวสารมากกว่าคนอื่น ผู้สื่อสารแบบนี้จึงนิยมรุกร้าให้ผู้อื่นทำตามวิธีการ
ที่ตนเองวิเคราะห์

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative) เป็นการสื่อสารคล้ายกับการสื่อสารแบบวิเคราะห์ใน
ส่วนที่ผู้สื่อสารมีข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ แต่ผู้สื่อสารแบบนี้จะใช้วิธีการติดต่อสื่อสาร 2
ทิศทาง คือ จะใช้วิธีการพูดจาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการอภิปราย และส่งเสริมให้เกิดทักษะ
ความร่วมมือในการแก้ปัญหา

4. แบบพฤติกรรม (Behavior) มีลักษณะการติดต่อสื่อสาร 2 ทิศทาง มุ่งเน้นการใช้ทักษะ
การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ แต่จะมีปริมาณข้อมูลข่าวสารน้อยกว่าผู้สื่อสารแบบ
ปรึกษาหารือ การติดต่อสื่อสารแบบนี้จะมุ่งเน้นพฤติกรรมด้านความร่วมมือและการสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าที่จะมุ่งความสำเร็จของงาน

ความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาจากที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหาร
สถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถที่จะถ่ายทอดความคิดให้
บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจเป้าหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และเป็น
เครื่องมือที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความ
เข้าใจ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อมรา รัตตากร (2536 : 40-44) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าในสถานศึกษา พบว่า หัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพจะมีการติดต่อสื่อสารลักษณะไม่สร้างศัตรู ประทับใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และไม่แสดงอาการตึงเครียด

จันทร์ธานี สงวนนาม (2533 : 140-143) ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของสถานศึกษา และความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่ประสบความสำเร็จและกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารแบบมุ่งการรับรู้ข่าวสาร

จำรัส ตลับทอง (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ประสงค์จะให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งวาจาและลายลักษณ์อักษร

7.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เลนเคอร์ (Lenker.1996 : 171) ได้ศึกษาเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างครู : ผลของการมีอาชีพครู พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องการพัฒนาสัมพันธภาพที่สร้างขึ้นโดยอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือ และการติดต่อสื่อสารที่ดีจะให้ข้อมูลที่หลากหลายที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน

แมคลาฟลิน (McLaughlin. 1995 : 2910) ได้ศึกษาบทบาทของการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความพึงพอใจในคุณภาพของการบริการ พบว่า ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารที่มีคุณภาพ

แบงค์ส-ไบรท์ (Branks-Bright. 1994 : 419) ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมในการทำงาน: การสร้างประสิทธิภาพ ความรู้พื้นฐานสำหรับการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และถือเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

ครุซ (Cruce. 1992 : 1723) ได้ศึกษากระบวนการติดต่อสื่อสารของบุคคลที่ทำงานในโบสถ์ และความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นจริงกับการปฏิบัติงานของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ พบว่า การติดต่อสื่อสารแบบการสร้างบรรยากาศเป็นตัวพยากรณ์ต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางบวก

เคาซินส์ และ เลซวูด (Cousins and Leithwood. 1986 :853) พบว่า การใช้ผลการประเมินมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการสื่อสาร คือ การมีการรายงานผลการประเมินที่ชัดเจนแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการเผยแพร่ผลการประเมินอย่างกว้างขวาง

เฟอร์รันดีโน (Ferrandino. 1985 : 296) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในงานกับพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมีผลต่อการยอมรับของครู

เลวิตอน และ ฮิวส์ (Leviton and Hughes. 1981 : 993) พบว่า การสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้ประเมินและผู้ใช้ผลการประเมิน และการเผยแพร่ผลการประเมินให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ มีแผนการประชาสัมพันธ์ จะมีผลต่อการใช้ผลการประเมิน และวิธีการนำเสนอผลการประเมินต้องชัดเจน ครอบคลุม มีการแนะนำแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและต้องทันต่อความต้องการของผู้ใช้

8. แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก

เจตคติ เป็นความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และท่าทีของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นไปในทางเห็นด้วย ชัดแจ้ง หรือเป็นกลางก็ได้ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น เขาจะแสดงพฤติกรรมใดๆ กับสิ่งที่เกี่ยวข้องที่มาเราในแง่ที่เห็นด้วย ยอมรับหรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการแสดงปรากฏการณ์ทางความคิด อารมณ์และพฤติกรรมเข้าด้วยกัน

8.1 ความหมายของเจตคติ

อารี พันธุ์ณี (2541 : 16) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง การประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือหมายถึงความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม และความรู้สึกนี้จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีความเชื่อเป็นพื้นฐาน ซึ่งเจตคติจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนที่เข้ามาสู่องค์กรล้วนมีพื้นฐานที่แตกต่างกันทั้งสิ้น

บุญชม ศรีสะอาด (2535 : 54) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ต่อบุคคลและสถานการณ์

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2534 : 19-20) กล่าวว่าเจตคติมี 2 ทักษะ คือ ด้านความรู้ และด้านอารมณ์ เจตคติเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งบุคคลได้สั่งสมเจตคติทั้ง 2 ลักษณะมาระยะเวลาหนึ่งและอยู่ภายใต้จิตใจของแต่ละบุคคล เจตคติมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเจตคติหลายๆ ลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคลจะรวมตัวเกิดเป็นค่านิยม

เวคโอ (Vecchio. 1991 : 415) กล่าวว่า เจตคติเป็นความคิดที่ถูกสะสมจากอารมณ์ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่เผชิญในสถานการณ์นั้นๆ อย่างไร เจตคติมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความคิด คือ ส่วนที่เป็นความรู้ความคิด และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่างๆ จากสภาพแวดล้อม
2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ คือ สภาพทางอารมณ์ประกอบกับการประเมินเป็นความรู้สึกที่มีต่อบุคคล กลุ่มคน และเหตุการณ์ ที่เป็นความรู้สึกเชิงปริมาณของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะที่ถูกเร้าด้วยสิ่งเร้า คือ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ รัก กลัว ไม่พอใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้น จึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับหรือปฏิเสธต่อสิ่งเร้านั้นๆ
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม คือ แนวโน้มของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมต่อสิ่งเร้า เป็นวิถีทางการเข้าหรือถอยหนีขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งเร้าในลักษณะใด ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ

วาสนา ประवालพฤษ (2524 : 1) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะแสดงปฏิกิริยาออกมาสิ่งเร้าหนึ่งๆ อย่างค่อนข้างจะคงที่เจตคติดังกล่าวจะถูกกระตุ้นด้วยความเชื่อถือหรืออารมณ์ที่อาจจะไม่มีเหตุผลเลยก็ได้

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่จะสะท้อนเกี่ยวกับสิ่งที่พอใจ ไม่พอใจ ของสิ่งต่างๆ ได้แก่ งาน บุคคล วัตถุ หรือเหตุการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นๆ

8.2 ความสำคัญของเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก

ศิริชัย กาญจนวาสี (2537 : 22) กล่าวว่า การทำให้ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ลักษณะของการประเมิน (Characteristic of The evaluation) และลักษณะของบริบทองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง (Characteristic of organization context) ลักษณะของการประเมินที่ช่วยส่งเสริมการใช้ผลการประเมิน ประกอบด้วย กระบวนการประเมินที่ตรงประเด็น วิธีการประเมินที่มีคุณภาพ ผลการประเมินที่มีข้อค้นพบสนองความต้องการ มีกลยุทธ์ในการเผยแพร่ ผู้ประเมินมีความน่าเชื่อถือ และมีทักษะการสื่อสาร ส่วนลักษณะของบริบทองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการเมือง เศรษฐกิจ และลักษณะการตัดสินใจสั่งการ รวมทั้งลักษณะของผู้เกี่ยวข้องด้านเจตคติต่อการประเมิน ความผูกพันกับการประเมิน และความต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมิน ซึ่งลักษณะที่สำคัญที่สนใจศึกษา คือ เจตคติที่มีต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเจตคติเป็นความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และท่าทีของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจเป็นไปในทางที่เห็นด้วย ขัดแย้ง หรือเป็นกลางก็ได้ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

นั้น เขาก็จะแสดงพฤติกรรมใดๆ กับสิ่งที่เกี่ยวข้องที่มารู้ในแง่ที่เห็นด้วย ยอมรับหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงปรากฏการณ์ทางความคิดอารมณ์ และพฤติกรรมเข้าด้วยกัน

พฤติกรรมของบุคคลส่วนหนึ่งมาจากเจตคติของบุคคลนั้นๆ อันเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิหลัง และการเรียนรู้ที่ผ่านมาของบุคคลนั้นๆ ซึ่งในองค์กรแต่ละแห่งย่อมมีเจตคติต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกันไป รวมถึงเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกและการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้พัฒนาสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากเจตคติจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีความเชื่อเป็นพื้นฐาน และส่งผลต่อการดำเนินงานและการพัฒนาขององค์กร ซึ่งผลการประเมินทำให้ได้สารสนเทศ และการนำสารสนเทศนั้นไปใช้ขึ้นอยู่กับเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษา

8.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.3.1 งานวิจัยในประเทศ

สุดนิสา พูลศิริ (2541 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาสภาพการทำการประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษาและการใช้ผลในกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการกองร้อยละ 69.30 มีการทำการประเมินความต้องการจำเป็น และนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ร้อยละ 75.68 ส่วนบุคลากรมีการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 44.60 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญคือ การได้รับการฝึกอบรม ประสบการณ์ในการประเมิน การได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมิน และทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น และพบว่าตัวแปรทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถอธิบายความแปรปรวนของปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 28.24

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 39) ได้ทำการสำรวจสภาพปัญหาของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า มีปัญหาหลายประการที่ทำให้การนิเทศไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เช่น

1. ผู้บริหารไม่ได้ตระหนักว่าตนมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนา
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นงานของผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ครูวิชาการหรือกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงมอบให้บุคลากรเหล่านั้นรับผิดชอบดำเนินการแทน
3. ผู้บริหารไม่ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา
4. บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การไปสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน

5. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่รู้จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าเป็นไปเพื่อการร่วมมือ ร่วมใจ พัฒนาบุคลากรแต่ละคนและทุกคน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความมั่นใจในการนิเทศภายในสถานศึกษา

8.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ออสกูดและคณะ (Altschuld et al. 1993 : 748) ได้ศึกษาการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State University) โดยการใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัย จำนวน 64 คน พบว่า เจตคติของผู้บริหารมีผลต่อการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น โดยสามารถพยากรณ์การใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้สูงสุด

เคาซินส์ และ เลซวูด (Cousins and Leithwood. 1986 : 361) ในการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้ผลการประเมิน พบว่า ในปัจจัยด้านลักษณะการตัดสินใจหรือกำกับการนโยบายนั้น การพิจารณาหรือยอมรับการประเมินขึ้นอยู่กับเจตคติของผู้บริหารที่มีต่อการประเมิน การที่ผู้บริหารเป็นคนที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินมีผลต่อการใช้ผลการประเมิน

9. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมิน

การมีส่วนร่วมในการประเมินจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจ และส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินมากยิ่งขึ้น

9.1 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการประเมิน

งานวัดผลและประเมินทางการศึกษาของสถานศึกษาต้องอาศัยภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยการวัดและประเมินผลการศึกษาควรดำเนินการดังต่อไปนี้คือ

1. การมีส่วนร่วม บุคลากรทั้งหมดของสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในงานการวัดและประเมินผล
2. การกำหนดสิ่งที่จะประเมิน ควรมีการวิเคราะห์พฤติกรรมที่สำคัญๆ ที่จะวัดและประเมินและควรจัดลำดับความสำคัญที่จะประเมิน
3. การวางแผน โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาและการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจในขณะทีปฏิบัติงานมากขึ้น
4. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนในแผน ควรมีการประเมินการปฏิบัติและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้

5. การประเมินงาน ควรมีการวางแผนการประเมินไว้ตั้งแต่ต้นก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน วัดและประเมินผลทางการศึกษา ควรมีรายละเอียดที่จะบ่งชี้ความสำเร็จของงานและควรกระทำควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานให้ได้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

6. การปรับปรุงงาน จากผลการประเมิน ควรมีการปรับปรุงงานวัดและการประเมินผลการศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันตัดสินใจจากองค์ประกอบของงานวัดและประเมินทางการศึกษา ซึ่งให้เห็นถึงลักษณะและความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในงานวัดและประเมินทางการศึกษาในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 9-12) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประเมินผลว่า เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้มีขึ้นและต้องให้ครอบคลุมงานทั้ง 6 งาน โดยขั้นตอนการประเมินผล ผู้บริหารควรมีบทบาทดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมิน อาจจะเป็นตัวผู้บริหารเอง คณะทำงานหรือมอบหมายให้ผู้ร่วมงานคนใดคนหนึ่งตามความเหมาะสม โดยพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

- 1.1 ความเชื่อถือไว้วางใจ
- 1.2 ความรู้ความเข้าใจในโครงการ
- 1.3 ความคล่องตัวและมีอิสระในการประเมิน
- 1.4 ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2. กำหนดแนวทางการประเมินร่วมกับคณะครูผู้ประเมิน ดังนี้

- 2.1 กำหนดผู้รับผิดชอบโดยแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ตามความเหมาะสม
- 2.2 กำหนดโครงสร้างหรือกำหนดรายละเอียดหรือสิ่งที่ต้องประเมิน
- 2.3 กำหนดรูปแบบหรือวิธีการประเมิน
- 2.4 กำหนดระยะเวลาให้เหมาะสม

3. ร่วมกับผู้รับผิดชอบจัดสร้างเครื่องมือในการประเมิน ซึ่งควรพิจารณาถึง

- 3.1 ความเชื่อถือได้ คือ ความสามารถประเมินได้ผลใกล้เคียงกัน แม้จะประเมินหลายครั้งหรือประเมินด้วยคนหลายคนก็ตาม
- 3.2 ความเที่ยงตรง คือ เที่ยงตรงและครอบคลุมในเรื่องที่ต้องการประเมินและสามารถประเมินได้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง

3.3 สามารถนำไปใช้ได้ คือ ประหยัดและง่ายต่อการนำไปใช้และควรมีลักษณะดังนี้คือ เป็นมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถตรวจสอบได้

4. มอบหมายให้ดำเนินการประเมิน เป็นการสั่งการให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติการประเมินตามขั้นตอนรายละเอียดที่กำหนดไว้

5. จัดให้มีการรายงานผลการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขโครงการซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรึกษากับผู้ร่วมงานในการจัดทำรายงาน และจะต้องกำหนดระยะเวลาที่จะรายงานเป็นรายเดือน รายภาคเรียน หรือรายงานประจำปีก็ได้

6. นำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนบริหารสถานศึกษา ผลการประเมินการบริหารสถานศึกษาแต่ละครั้ง แต่ละปี จะเป็นมาตรฐานหรือสภาพปัจจุบันเพื่อการวางแผนในการบริหารสถานศึกษาในปีต่อไป

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประเมินที่กล่าวมา มีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยสถานศึกษาควรมีการวางแผนการประเมินร่วมกันทุกระดับชั้น ตั้งแต่หัวหน้าสถานศึกษา คณะผู้ประเมิน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ เพื่อความเข้าใจตรงกันและกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ติดตาม กำกับการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมให้ดำเนินไปตามแผนได้

9.2 การมีส่วนร่วมของการประเมินในสถานศึกษา

การดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การวางแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้น การกำหนดแผนปฏิบัติการของสถานศึกษานี้มีประโยชน์อย่างมากในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติการ เพราะจะได้รู้ว่าต้องทำอะไร ทำเมื่อไร ทำอย่างไร และตรวจสอบได้ว่าการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ส่วนผู้บริหารจะใช้เป็นแนวทางในการติดตาม (Monitoring) ว่าแผนที่กำหนดไว้นั้นได้มีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่อย่างไร นอกจากนี้ยังช่วยให้การประเมินผลโครงการเป็นไปด้วยดีและครบถ้วนสมบูรณ์

เนื่องจากการประเมินเป็นเรื่องสำคัญในกระบวนการวางแผนและการประเมินโครงการสาเหตุที่ต้องมีการประเมิน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2539 : 24-25) ได้กล่าวไว้โดยสรุปดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้มีการประเมิน
2. ต้องการทราบสัมฤทธิ์ผลของโครงการหรือหลักสูตรว่าได้เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่
3. ต้องการทราบข้อดี ข้อบกพร่อง ความเหมาะสม รวมทั้งอุปสรรคต่างๆ ของการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
4. ต้องการทราบถึงความเหมาะสม ความคุ้มค่าของโครงการ
5. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงการและการดำเนินโครงการต่อไปในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เนื่องจากการมี

ส่วนร่วมในการประเมินจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอกและจะส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้มากยิ่งขึ้น

9.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.3.1 งานวิจัยในประเทศ

สิริลักษณ์ ค้อชากุล (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมการศึกษาในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาในการควบคุมคุณภาพในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา คือ บุคลากรบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการ ไม่ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองและมาตรฐานการปฏิบัติของบุคลากรยังไม่ชัดเจนในรูปแบบและวิธีการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาหรือตัวแทนจากชุมชนไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการดำเนินงานฝ่ายการบริหารจัดการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาได้แก้ปัญหาโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ได้ตามที่มาตรฐานกำหนดและพัฒนาไปสู่มาตรฐาน

9.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ออสกูดและคณะ (Alschild et al. 1993 : 275) ที่ศึกษาการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยจำนวน 64 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า การมีส่วนร่วม (involvement) ในกระบวนการประเมินของผู้บริหารมีผลต่อการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 134-135) พบว่า การติดต่อสื่อสารในสถานศึกษาเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ได้แก่ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และผู้ที่สนใจเกี่ยวข้องอื่นๆ และมีความเห็นว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการเชิงพลวัตที่สำคัญ และเกี่ยวข้องกับระบบราชการ บรรยากาศขององค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานองค์กรได้ประสบความสำเร็จ

เลสเตอร์ และ วิลด์ (Lester and Wilds. 1990 : 316) พบว่า ตัวแปรด้านข้าราชการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ตัดสินใจมีผลต่อการนำผลการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะไปใช้

เลวิตอน และ ฮิวส์ (Leviton and Hughes. 1981 : 215) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมิน พบว่า การที่ผู้บริหารมีความต้องการสารสนเทศ มีความสนใจ

และเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินตั้งแต่เริ่มโครงการ จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการประเมินและจะมีผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้มากยิ่งขึ้น

จากการสังเคราะห์งานวิจัยจะพบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี เนื่องจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินจะช่วยให้ได้ผลการประเมินที่ตรงต่อความต้องการใช้ของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น และจะมีผลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้มากยิ่งขึ้น

10. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

10.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สมโภช เอี่ยมสุภชาติ (2539 : 57) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรรณิการ์ จิตบรรเทา (2539 : 27) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การตัดสินใจความสามารถในการแสดงพฤติกรรมของตนเองว่าจะกระทำสิ่งต่างๆ ว่าจะกระทำได้ดีเพียงใด

แบนดูรา (Bandura. 1986 : 24) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของงานว่าจะสามารถกระทำพฤติกรรมบางอย่างในสถานการณ์เฉพาะเจาะจงได้หรือไม่ ซึ่งในสถานการณ์นั้นบางครั้งคลุมเครือ ไม่ชัดเจน โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้น แต่ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของบุคคลว่าเขาสามารถทำได้ด้วยทักษะที่มีอยู่

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การประเมินความสามารถของตนเอง ในการกระทำสิ่งต่างๆ ว่าจะสามารถกระทำได้ดีเพียงใด

10.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นแนวคิดที่มาจากทฤษฎีเชิงปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา (Bandura. 1986 : 24) ซึ่งมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบ 3 ชนิด ได้แก่ พฤติกรรมปัญญา องค์ประกอบส่วนบุคคล และอิทธิพลของสภาพแวดล้อม โดยทั้ง 3 องค์ประกอบจะทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลทำให้องค์ประกอบอื่นๆ เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

แบนดูราเชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการกระทำของบุคคล โดยอธิบายว่าบุคคล 2 คน อาจมีความสามารถไม่แตกต่างกันแต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ โดยที่บุคคลได้รับสนับสนุนปัจจัยเกี่ยวกับการกระทำหน้าที่เชิงจิตสังคมของตนเองโดยผ่านกลไกของ

บุคคล (Personal efficacy) ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนจึงเป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะจัดการและกระทำด้วยแนวทางที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จโดยอาศัยสถานการณ์ที่คาดหวัง ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึกรับรู้ การจูงใจตนเองและการกระทำ

แบนดูรา (Bandura.1986 : 393-396) เสนอว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน 3 ลักษณะด้วยกันดังนี้

1. พฤติกรรมที่บุคคลเลือกกระทำ (The behaviors one chooses) กล่าวคือ บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสถานการณ์ที่เขาเชื่อว่าเกินความสามารถของเขา และบุคคลจะกระทำกิจกรรมที่แน่ใจว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำ บุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองมากเกินไปจนจริง จะเลือกทำกิจกรรมที่เกินความสามารถจะทำให้เขาพบกับความลำบาก ส่วนคนที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไปก็จะจำกัดตัวเองทำให้ขาดประสบการณ์ที่จะได้รับสิ่งดีๆ การประเมินที่ดี คือ การประเมินที่พอเหมาะ และท้าทายความสามารถ มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักหลีกเลี่ยงงาน ท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. การใช้ความพยายามและความคงทนในการทำพฤติกรรมของบุคคล (Effort expenditure and persistence) การตัดสินใจความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดว่า บุคคลจะใช้ความพยายามของเขามากเท่าไร และจะคงทนทำกิจกรรมนั้นไปนานเท่าไรเมื่อพบอุปสรรคหรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจบุคคลที่ยังตัดสินใจว่าตนมีความสามารถจะยิ่งเข้มแข็งและคงทนในความพยายาม เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนจะมีความกระตือรือร้น และจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานนานกว่าบุคคลอื่นที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และการที่บุคคลใช้ความมุ่งมั่น ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะทำงานประสบความสำเร็จได้สูง

3. การกระตุ้นเร้าเชิงสรีระของบุคคล (State of physiological arousal) ซึ่งจะออกมาในรูปของกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างที่กระทำพฤติกรรม และมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในภายหน้าของเขา บุคคลซึ่งรับรู้ว่ามีความสามารถสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ มาก และเมื่อพบอุปสรรคก็จะสามารถกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่ามีตนมีความสามารถต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองไปในทางลบ และจะกระทำพฤติกรรมต่างๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น

การที่บุคคลใดมีการรับรู้ความสามารถของตนต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสูง บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วย แต่ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นๆ จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง บุคคลนั้นอาจไม่กระทำพฤติกรรมใดๆ นั้นเลยก็ได้ ถ้ามีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ขาดสิ่งจูงใจ หรือถูกบังคับจากภายนอกให้กระทำ
2. การตัดสินใจผลพฤติกรรมที่ผิดพลาดไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น
3. ความไม่ทันการณ์ในการประเมินความสามารถของตน เพราะประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
4. การประเมินความสามารถของตนเองผิดพลาด
5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อยๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำพฤติกรรมนั้นผิดพลาด
6. เป้าหมายของการกระทำมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และเป้าหมายนั้นไม่สามารถปฏิบัติได้
7. การรู้จักตนเองไม่ดีพอ ไม่ถูกต้อง

แบนดูรา (Bandura.1986 : 79-83) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของบุคคล พัฒนามาจากปัจจัยหลัก 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive mastery experience) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคลมากที่สุด เนื่องจากความสำเร็จจากการกระทำนั้น เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรง การที่บุคคลทำงานแล้วประสบความสำเร็จซ้ำๆ กันหลายครั้ง จะทำให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น
2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ (Vicarious experience) การรับรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นประสบความสำเร็จจากการกระทำพฤติกรรม ซึ่งการที่บุคคลได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จ ก็จะสามารถทำให้บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองได้เพิ่มขึ้น
3. การชักชวนจากผู้อื่น (Verbal persuasion) คือ การที่ผู้อื่นใช้ความพยายามในการพูดกับบุคคลเพื่อให้เขาเชื่อว่า เขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ การพูดชักชวนจะทำให้บุคคลเกิดกำลังใจ มีความเชื่อมั่นในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามกระทำพฤติกรรมต่างๆ ให้สำเร็จ มีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น ทั้งนี้บุคคลที่จะเป็นคนที่ชักชวนจะต้องเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ และมีความสำคัญต่อตัวเขา เช่น พ่อแม่ ครู หรือเพื่อน

4. สภาวะทางสรีรวิทยา (Physiological state) การรับรู้ความสามารถของบุคคลจะสูงหรือต่ำนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาวะทางสรีรวิทยาของเขา คือ ในสภาวะที่ร่างกายเกิดความตื่นตัว เช่น เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ตื่นเต้น มีอาการอ่อนเพลีย จะส่งผลต่อระดับการรับรู้ความสามารถของตนในตัวบุคคล เช่น ถ้าบุคคลเกิดความวิตกกังวลต่ำ มักจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ดังนั้น การลดการกระตุ้นทางสภาวะทางสรีรวิทยาลงจะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ และการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น อาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง หรืออาจเกิดจากปัจจัยหลายประการมาผสมผสานกันก็ได้ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตน (Efficacy) จะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสามารถ โดยการจัดกระบวนการทางปัญญา สังคม และพฤติกรรมให้เป็นระเบียบผสมผสานกันอยู่เพื่อจุดมุ่งหมายแตกต่างกันไป และการรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นปัจจัยกำหนดที่สำคัญต่อการทำงาน

การรับรู้ความสามารถของครู

รอตเตอร์ (รอสลีย์ อักษรวงศ์. 2545 : 23; อ้างอิงจาก Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy. 1998; citing Rotter.1966) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง ความเชื่อของครูว่าผลที่ตามมาจากการปฏิบัติงาน และอยู่ในการควบคุมของครูหรือเป็นผลที่มาจากการควบคุมภายใน

แบนดูรา (รอสลีย์ อักษรวงศ์. 2545 : 21; อ้างอิงจาก Bandura. 1997) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง การประเมินของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น

ตามแนวคิดของแบนดูรา การรับรู้ความต้องการของงานในสถานการณ์หนึ่งๆ รวมทั้งการประเมินแหล่งข้อมูลภายนอกและแรงกดดันจากภายนอกจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของครู ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของครูเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่กระตุ้นและส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของครู

แซนเนน-โมแรนและคณะ (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy. 1998 : 235-237) เสนอว่าทฤษฎีการรู้คิดเชิงสังคมของแบนดูราเป็นทฤษฎีที่มีผู้นำมาศึกษาอย่างกว้างขวางและเป็นทฤษฎีที่อธิบายได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับธรรมชาติของการรับรู้ความสามารถของครูที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์หรือบริบทในการสอน ดังนั้นคำนิยามการรับรู้ความสามารถของครูจึงสอดคล้องกับความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองของแบนดูรา กล่าวคือ การรับรู้และการบรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนในบริบทใดบริบทหนึ่ง ซึ่งเป็นการคาดคะเนการกระทำในอนาคต

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของครู

แซนเนน-โมแรนและคณะ (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy, 1998 : 228) อธิบายว่าการรับรู้ความต้องการของงานในสถานการณ์การสอนหนึ่งๆ รวมทั้งการประเมินแหล่งข้อมูลภายนอกและแรงกดดันจากภายนอกซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของครู กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของครูผู้ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความพยายามและความอดทนซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของการสอน

การตัดสินใจความสามารถในการสอนของครูจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลบางส่วนจากการประเมินเป้าหมายที่ต้องการจากการสอนซึ่งเรียกว่า การวิเคราะห์ภารกิจการสอน กระบวนการวิเคราะห์ภารกิจการสอนจะพิจารณาความยากง่ายของงานและสิ่งที่คุณครูจะต้องทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จในบริบทเหล่านี้ ได้แก่ องค์ประกอบในเรื่องความสามารถในการจูงใจของผู้เรียน กลยุทธ์ในการสอนที่เหมาะสม สารสำคัญที่ต้องดำเนินการ สภาพและคุณภาพของอุปกรณ์ การใช้เทคโนโลยี ตลอดจนสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่สอน ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุความสำเร็จในบริบทใดบริบทหนึ่ง จะแสดงออกอย่างชัดเจนเมื่อมีการวิเคราะห์ภารกิจและมีสถานการณ์ที่สนับสนุนให้เกิดการรับรู้ความสามารถและมีผลที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ นั่น นอกจากนั้นผลการวิจัยได้บ่งชี้ว่าการวิเคราะห์ภารกิจการสอนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยอื่นๆ ที่พบว่าในงานที่มีลักษณะประจำ บุคคลที่ประสบความสำเร็จบ่อยครั้งในการควบคุมจะไม่กระตือรือร้นในการวิเคราะห์ภารกิจมากนัก เนื่องจากการตัดสินใจความสามารถขึ้นอยู่กับความจำเกี่ยวกับวิธีที่เคยจัดการอย่างได้ผลมาแล้วในงานนั้น และประสบการณ์จากการรับรู้ว่าคุณครูอื่นๆ ก็สามารถทำได้ นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังพบว่าประสบการณ์ที่จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของครูจะมาจากการได้ทำงานที่ท้าทาย เช่น การสอนระดับชั้นใหม่ๆ การทำงานเรื่องใหม่ การยอมรับหลักสูตรการปฏิรูปการศึกษา ประสบการณ์เหล่านี้ก็คือการประเมินการรับรู้ความสามารถของครูหลายๆ ครั้งนั่นเอง

การได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการสอน ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองของแบนดูราได้เสนอว่าการได้รับคำพูดชักจูง เป็นแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่ง เพราะการที่คนได้รับการจูงใจด้วยคำพูดที่กระตุ้นให้ตนเองตระหนักในความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จลงได้ ย่อมทำให้บุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการรับรู้ความสามารถของครูในการทำงานเกี่ยวกับการสอนได้ครอบคลุมในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นและส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของครู รวมทั้งครูคือผู้ปฏิบัติและผู้นำสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนไปกระทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้นครูย่อมมีความสำคัญระดับหนึ่งในการระบุเหตุผล ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคปัญหาหรือเหตุอุปสรรคซึ่งผลสำเร็จ สะท้อนความเป็นจริงของพระราชบัญญัติการศึกษาในเชิงปฏิบัติ เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

10.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ประทีป จินี่ (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

อุบล ภัทร (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 บนพื้นฐานทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสำคัญอันดับแรกต่อพฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมินตนเอง คือ ปัจจัยจูงใจหรือองค์ประกอบภายในของงาน รองลงมา คือ วุฒิการศึกษา และปัจจัยสุขศาสตร์หรือองค์ประกอบภายนอกของงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 26.90 และพบว่าตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงาน ส่วนตัวแปรย่อยของปัจจัยสุขศาสตร์คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและนโยบายการบริหารร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 21.30

ราวเดินบุช ภูมิรัตน์และคาลิ (Raudenbush, Phumirat & Kamali. 1992 : 142) ที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของครูประถมศึกษาในประเทศไทย โดยใช้แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของแบนดูรา ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายการรับรู้ความสามารถของครูได้

10.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

รีเมสและสเปนเซอร์ (Reames & Spencer. 1998 : 192-193) พบว่า โครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของครูและความมุ่งมั่นในการทำงาน โครงสร้างของสถานศึกษาที่สนับสนุนการรับรู้ความสามารถของครู ได้แก่ การกระตุ้นให้ใช้นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง เป้าหมายและการวางแผนของสถานศึกษา และมีการพัฒนาที่มุ่งนำไปสู่เป้าหมาย

โคลาดาร์ซีและเบรตัน (Coladarci & Breton. 1997 : 232) พบว่า การนิเทศการสอนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงจะมองเห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของการนิเทศการสอน การนิเทศภายในสถานศึกษาสูง

ครูเกอร์ (Kruger. 1997 : 168) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเชื่อของครูในความสามารถของตนเองที่จะแก้ปัญหาในการทำงาน โดยศึกษากับทีมที่มีหน้าที่ช่วยเหลือในการสอนและครูที่ได้รับการบริการความช่วยเหลือ โดยทำการศึกษาลักษณะการสนับสนุนทางสังคม 3 แบบ คือ การให้คำแนะนำ ความไว้วางใจกัน และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกถึงคุณค่ามีความสัมพันธ์อย่างเข้มแข็งกับความเชื่อใน

ความสามารถของครู 2 เรื่อง คือ การมีทักษะในการแก้ปัญหาในการทำงาน และการวางแผน-ประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้เรียนที่มีปัญหาทางพฤติกรรม

ซาตรีและโรเบิร์ตสัน (Sadri & Robertson. 1993 : 261) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและการเลือกแสดงพฤติกรรมของบุคคล

เซอร์ยาดิ (Suryadi. 1992 : 549) ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษาประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งวัดคุณภาพครูโดยใช้ปัจจัย 4 ปัจจัยหลัก คือ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ ความใส่ใจในวิชาชีพ เวลาที่ใช้ในกิจกรรมทางวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัย พบว่า ครูเป็นปัจจัยที่กระตุ้นและเกิดการใช้ประโยชน์จากปัจจัยอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ครูเป็นปัจจัยเดียวที่ใช้ตัดสินการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้มากที่สุด

11. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และจะแสดงออกมาในรูปของความเชื่อ ค่านิยมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือ หรือปฏิบัติ หากองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี องค์กรนั้นจะสามารถดำเนินงานและเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีและบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

11.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

ฮอยและมิสเกล (2001 : 392) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง คุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม ซึ่งรวมทั้งตัวบุคคล อาคารสถานที่ และสถานที่ตั้งสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาพึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม โดยการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องนับถือ ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพ และให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 241) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะของสภาพต่างๆ ขององค์กรตามแนวการรับรู้ของบุคคลและคาดหวังว่าจะเป็นเช่นนั้น ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมภายในขององค์กรและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2540 : 112) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร

จิรศักดิ์ จิยะจันทร์ (2540 : 300) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของค่านิยมร่วมกันและความเชื่อ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรูปแบบของบุคลากรในองค์กร โครงสร้างขององค์กร และระบบควบคุมที่สร้างบรรทัดฐานทางพฤติกรรม

สมยศ นาวิการ (2538 : 115) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความคาดหวัง ค่านิยม ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และจะถูกถ่ายทอดจากบุคลากรในยุคหนึ่งไปสู่อีกยุคหนึ่ง

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง คุณลักษณะหรือลักษณะของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคล และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร

11.2 ความสำคัญและหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

อารี พันธุ์ณี (2541 : 35) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวก่อให้เกิดรูปแบบการทำงานขององค์กร เป็นสิ่งเหนียวจิตใจของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้สมาชิกขององค์กรสามารถจำแนกสิ่งต่างๆ ออกมาได้ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่
2. ทำให้บุคลากรเกิดการผูกพันร่วม ทำให้มีอิทธิพลเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว
3. ส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ เป็นสิ่งโน้มน้าวใจในสังคมที่จะทำให้บุคลากรเข้าด้วยกันแล้วมีมาตรฐานที่เหมาะสม โดยบุคลากรควรจะพูดหรือปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน
4. เป็นกลไกในการควบคุมและชี้นำทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีหน้าที่อย่างน้อย 3 ประการ

1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นสิ่งกระตุ้น วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนเองให้มีบทบาท ค่านิยม ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
3. เป็นเครื่องผูกมัดกำลัง วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อสมาคมกันและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

การที่จะเกิดเป็นวัฒนธรรมได้จะต้องมีองค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมหรืออุดมการณ์เป็นหัวใจวัฒนธรรมเพื่อเป็นหลักยึดในการรวมพลังให้ทุกคนในองค์กรรวมพลังกันทำงานไปในทิศทางเดียวกัน
2. ผู้นำที่เหมาะสม องค์กรใดมีผู้นำที่มีความสามารถ มีแนวความคิดกว้างไกล ก็จะนำพาบุคคลในองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ตามอุดมการณ์
3. พิธีการหรือประเพณี เป็นสิ่งจำเป็นมากในองค์กรตอกย้ำ ส่งเสริมให้อุดมการณ์มีชีวิตยืนยาวต่อไป

11.3 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

11.3.1 การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษานั้น พาเคย์ และ ฮอลล์ (Parkay & Hall. 1992 : 141; อ้างอิงจาก Sephier และ King. 1985) ได้ให้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทาง ดังนี้

1. เสริมสร้างความเป็นหมู่คณะ
2. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง
3. กำหนดความคาดหวังไว้ในระดับสูง
4. ส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. ส่งเสริมบรรยากาศความเชื่อมั่น
6. สนับสนุนปัจจัยที่เป็นวัตถุ
7. บรรลุความเป็นพื้นฐานในองค์ความรู้
8. ส่งเสริมความภูมิใจในสถาบัน
9. ส่งเสริมการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
10. ส่งเสริมความเอาใจใส่ ดูแล สังสรรค์ และมีอารมณ์ขัน
11. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
12. การปกป้องสิ่งที่เห็นว่าสำคัญ
13. การสืบทอดในประเพณี
14. การสื่อสารแบบเปิด

11.3.2 ลักษณะองค์กรทางการศึกษา

(วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545 : 33) ได้กล่าวถึง ลักษณะองค์กรทางการศึกษาตามทัศนะของ (Hall. 1998 : 241; อ้างอิงจาก Hoy and Miskel. 2001) ซึ่งสามารถจำแนกได้หลายลักษณะ ดังนี้

1. องค์กรแบบราชการ (Breaucratic) มีลักษณะที่สำคัญ เช่น การมีสายบังคับบัญชา การยึดถือกฎระเบียบ การแบ่งงานกันทำ และการไม่คำนึงถึงความเป็นส่วนตัว
2. องค์กรแบบวิชาชีพ (Professional) มีลักษณะสำคัญ เช่น ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความสามารถควบคุมมาตรฐานการทำงานตนเองได้ ตลอดจนจนความเป็นผู้มีอำนาจในวิชาชีพ

องค์กรทั้งสองลักษณะตามทัศนะของ (Hall. 1998 : 241; อ้างอิงจาก Hoy and Miskel. 2001) ได้จำแนกออกมาเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. องค์กรที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจน (Chaotic) มีระดับของการเป็นทั้งแบบราชการ และเป็นวิชาชีพต่ำ มีความสับสน และเต็มไปด้วยความขัดแย้ง

2. องค์การที่เน้นโครงสร้างเชิงอำนาจหน้าที่ (Authoritarian) อำนาจขึ้นอยู่กับบุคคลในตำแหน่งและสายการบังคับบัญชา ยึดกฎระเบียบสั่งการจากบนสู่ล่าง

3. องค์การที่เน้นโครงสร้างองค์การที่มีทั้งแบบราชการและแบบวิชาชีพสูง

4. องค์การที่เน้นความเป็นวิชาชีพ (Professional) มีความเป็นข้าราชการต่ำ เน้นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นมืออาชีพที่มีศักยภาพและความสามารถที่จะตัดสินใจเรื่องสำคัญขององค์การได้

นอกจากนั้น (วิโรจน์ สารัตนะ. 2544 : 17; อ้างอิงจาก Mintzberg. 1997) ได้จำแนกลักษณะองค์การทางการศึกษาออกเป็น 7 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะแบบง่าย (Simple Structure) อำนาจอยู่ที่ผู้บริหาร มีโครงสร้างอย่างไม่เป็นทางการ สมาชิกมีไม่มาก การแบ่งงานกันทำจึงยังไม่ชัดเจน

2. ลักษณะแบบเครื่องจักร (Machine Bureaucracy) มีมาตรฐานของงาน (Standardization of Works) เป็นกลไกในการประสานงานขององค์การที่สำคัญ มีผู้ชำนาญการเชิงเทคนิค มีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์มาตรฐานงาน มีการรวบรวมศูนย์อำนาจและความเป็นทางการสูง ยึดกฎระเบียบ เน้นการสื่อสารทางเดียวและการตัดสินใจเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา

3. ลักษณะแบบมืออาชีพ (Profession Bureaucracy) เน้นทั้งเรื่องการกระจายอำนาจและเรื่องการทำให้เป็นมาตรฐาน แต่เป็นมาตรฐานด้านทักษะ (Standardization of Skill) ของสมาชิกในองค์การที่จะต้องได้รับการพัฒนาถึงระดับความเป็นวิชาชีพ ดังนั้น มาตรฐานด้านทักษะของสมาชิกจึงเป็นกลไกสำคัญขององค์การในลักษณะนี้ ความมีประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทักษะของผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ เพราะองค์การลักษณะนี้จะกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง

4. ลักษณะแบบราชการอย่างง่าย (Simple Bureaucracy) มีลักษณะปนกันระหว่างองค์การแบบง่ายและองค์การแบบเครื่องจักร โดยการรวมศูนย์อำนาจและความเป็นทางการมีสูง แต่อาจมีโครงสร้างองค์การแบบแนวราบ การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ยึดถือกฎระเบียบและข้อบังคับ

5. ลักษณะแบบวิชาชีพอย่างง่าย (Simple Professional Bureaucracy) มีลักษณะปนกันระหว่างองค์การแบบอย่างง่ายกับแบบวิชาชีพ การรวมศูนย์อำนาจและความชำนาญมีอยู่ในระดับสูง แม้จะยึดหลักการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ แต่ก็อยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด

6. ลักษณะแบบกึ่งวิชาชีพ (Semi-Profession Bureaucracy) มีลักษณะปนกันระหว่างองค์การแบบเครื่องจักรกับแบบวิชาชีพ คือ แม้จะมีการรวมศูนย์อำนาจหรือมีลักษณะเป็นแบบทางการก็มีไม่มากเท่ากับองค์การแบบเครื่องจักร แต่ก็ไม่ได้มีความเป็นอิสระหรือกระจายอำนาจมากเท่าองค์การแบบวิชาชีพ

7. ลักษณะองค์กรแบบการเมือง (Political Organization) องค์กรแบบนี้มักมีแทรกอยู่ในองค์กรแทบทุกลักษณะ มีการใช้รูปแบบการเมืองและอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Power and Politics) ซึ่งทำให้โครงสร้างองค์กรแบบทางการไม่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน เกิดสภาพความไร้ระเบียบ การเจรจาต่อรอง การรวมกลุ่ม และการเล่นเกมการเมือง (Political Games) ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร

11.3.3 วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา

(วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545 : 37) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษาไว้ ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะร่วมที่แสดงถึงความเป็นเอกภาพและเอกลักษณ์ขององค์กรหนึ่งๆ ที่อาจแสดงออกให้เห็นได้ในหลายลักษณะ เช่น ประเพณี พิธีกรรม และระบบความคิด ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม ตลอดจนปรัชญา ที่สมาชิกในองค์กรนั้นๆ ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันอย่างเหนียวแน่นและแพร่กระจายในวงกว้าง โดยสามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับดังนี้

1. ระดับที่แสดงถึงนัยของข้อตกลงเบื้องต้นขององค์กร (Tacit assumption)
2. ระดับที่เป็นค่านิยม (values)
3. ระดับที่เป็นปทัสฐาน (norms)

หากพิจารณาตามหลักตรรกะแล้ว วัฒนธรรมองค์กรควรเริ่มพิจารณาจากระดับนัยของข้อตกลงเบื้องต้นไปหาระดับค่านิยมและระดับปทัสฐานขององค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่แสดงถึงนัยของข้อตกลงเบื้องต้นขององค์กรมักแสดงออกมาในรูปของปรัชญา (Philosophy) หรือเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) ที่สมาชิกขององค์กรนั้นร่วมกำหนดขึ้น

ลูเนนเบิร์ก และ ออนสเทน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544 : 35; อ้างอิงจาก Lunenburg and Ornstein. 2000) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการบริหารเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาททั้งในการพัฒนา (Develop) และการธำรงรักษา (Maintain) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ทั้งนี้ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ก่อนว่าเป็นอย่างไร (Understand) จากนั้นจึงกระตุ้น (Encourage) สมาชิกให้มีแนวคิดต่อวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่ต้องการให้เกิดขึ้น และช่วยเหลือ (Help) ให้เขาสามารถค้นหาแนวทางการบรรลุผลสำเร็จในงานด้วยตนเองในแนวทางของวัฒนธรรมใหม่ จากนั้นจึงปล่อยให้มีการพัฒนาการไปตามเวลา (Time)

จากที่กล่าวมาแล้ววัฒนธรรมขององค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะร่วมที่แสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ และเป็นพลังที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่มีอิทธิพลแฝงไปทั่วองค์กร หากองค์กรใดเลือกใช้รูปแบบหรือประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร ก็จะมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรนั้น นอกจากนั้นยังส่งผลต่อระบบความคิด ความเชื่อที่จะมีต่อการกำหนดโครงสร้างองค์กร และการบริหารงานในองค์กร

11.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

11.4.1 งานวิจัยในประเทศ

กฤษฎกร ดวงสว่าง (2540 : 134) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลในธุรกิจปิโตรเลียม ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยจากสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ

1. ความรู้สึกในควมมีชื่อเสียงขององค์กร
2. ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
3. ความมีอิสระในการทำงาน
4. ความน่าเชื่อถือขององค์กร

ศิริพร หิตะศิริ (2533 : 125) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบสำหรับการทำนาย และอธิบายการยอมรับกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพของข้าราชการในกองทัพอากาศ พบว่า การยอมรับเป็นจุดเริ่มต้นที่ต้องการสร้างค่านิยม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการกองทัพอากาศ

สุภชัย บันศิริ (2529 : 170) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยกำหนดความสำเร็จของกิจกรรมคิว ซี ในประเทศไทย พบว่า ความสำเร็จในการทำกิจกรรมคิว ซี ขึ้นอยู่กับปัจจัย 11 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม
2. บทบาทของผู้บริหารระดับสูง
3. บทบาทของผู้นำกลุ่ม คิว.ซี.
4. ผู้ประสานงาน
5. ผู้ชำนาญการ
6. ความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม และการจูงใจ
7. ความพอใจ รายได้และผลตอบแทน
8. วัฒนธรรมและประเพณีขององค์กร
9. การส่งเสริม และผลักดันกิจกรรม คิว.ซี
10. การติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์
11. สภาพแวดล้อมขององค์กร

11.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เบนสัน (Benson. 1996 : 273) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความทุ่มเท เสียสละ ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ความทุ่มเทเสียสละในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1989 : 295) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์กรว่า เป็นศูนย์รวมของค่านิยม ความเชื่อ สัญลักษณ์สิ่งต่างๆ เหล่านี้ พัฒนามาเป็นบรรทัดฐานของสมาชิกทุกคนในองค์กร แล้วส่งผลต่อพฤติกรรม โครงสร้างกิจกรรมและบทบาทของสมาชิกทุก

คนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดเอกลักษณ์ของบุคคลและกลุ่ม มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เซน (Cheng. 1989 : 384) ได้ทำการศึกษาสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติในการทำงานต่อวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้าง ผู้นำองค์กรและบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กรจากการศึกษาเรื่ององค์กรในรูปแบบต่างๆ นี้ ได้มีการศึกษาค้นคว้าที่มีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องขององค์กรทางการศึกษาหรือในองค์กรอื่นๆ ความสัมพันธ์ต่อครูผู้สอนหรือพนักงาน ที่มีทัศนคติต่องานและความผูกพันต่อองค์กร หลักการศึกษานี้ จะประกอบด้วยทฤษฎีที่มีความแตกต่างกันอยู่ 4 รูปแบบ มีการพัฒนาและอธิบายในเรื่องขององค์กรองค์ประกอบทางทัศนคติต่องานและความผูกพันต่อองค์กร

1. กรอบโครงสร้าง
2. กรอบบรรทัดฐานทางสังคม
3. กรอบทางวัฒนธรรม
4. กรอบผู้นำ

ในการศึกษาจะรวมแนวคิดทั้ง 4 กรอบและสร้างแนวความคิดขององค์ประกอบขององค์กรเข้าเป็นรูปแบบของสิ่งแวดล้อม ในรูปแบบนี้สมมติฐานที่ประกอบมีความสำคัญยิ่งขององค์ประกอบด้วยองค์กรกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่เป็นปฏิริยาเกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางทัศนคติของบุคคล ทัศนคติของครูในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติต่องานจะมีความแตกต่างกัน

สเตอร์ (Steers. 1977 : 293) กล่าวว่า การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่ต่างกันและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ วัฒนธรรมองค์กร

แอลเลน (Allen. 1971 : 165) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ปัจจัยทางวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วยความเชื่อและค่านิยมจะต้องเข้ากันได้กับนวัตกรรม จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมีความสำคัญมากที่แสดงให้เห็นว่าการจะทำอะไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมที่เป็นวัตถุ หรือไม่เป็นวัตถุมาใช้ในองค์กรนั้นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า ในการบริหารงานการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (ประกอบด้วย ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน) และปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา (ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา) และขนาดของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของ

สถานศึกษาทั้งในด้านการวางแผน กำกับ ติดตาม และการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามและมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 ซึ่งได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) แล้วทั้งหมด จำนวน 435 แห่ง จำแนกขนาดของสถานศึกษา ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษา ของ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2546 : 16) ดังนี้

1. ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-300 คน
2. ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-1,000 คน
3. ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001-2,000 คน

จากการจัดสถานศึกษาตามขนาดตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สามารถจำแนกสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามขนาดได้ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา
ขนาดเล็ก	75
ขนาดกลาง	242
ขนาดใหญ่	118
รวม	435

ที่มา : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 ที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) แล้ว จำนวน 435 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 327 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 654 คน โดยในแต่ละสถานศึกษาประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยมีขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) และสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยมีขั้นตอนดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. สืบหาข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งทุติยภูมิ คือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) แล้วผู้วิจัยจัดทำกรอบของการสุ่ม (Sampling Frame) โดยอาศัยการแบ่งตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

2. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) และมีสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) และดำเนินการสุ่มตามหลักการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence : $1 - \alpha$) ที่ .95 ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 1\%$ โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

- 2.1 คำนวณค่าความแปรปรวนของสถานศึกษาในแต่ละขนาดจากแบบสอบถาม ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (ด้านตัวแปรตาม คือ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติตามหลัก PDCA) ที่ได้จากการทดลองใช้ครั้งที่ 2 ซึ่งได้ผลดังนี้

- ความแปรปรวนของคะแนนของสถานศึกษาขนาดเล็ก เท่ากับ 110.937
- ความแปรปรวนของคะแนนของสถานศึกษาขนาดกลาง เท่ากับ 121.737
- ความแปรปรวนของคะแนนของสถานศึกษาขนาดใหญ่ เท่ากับ 116.697

- 2.2 คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาดโดยใช้สูตรวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (มยุรีศรีชัย. 2538 : 105)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^k \frac{N_g^2 \sigma_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{4} + \sum_{g=1}^k N_g \sigma_g^2}$$

- 2.3 คำนวณหาจำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดได้ดังนี้

- สถานศึกษาขนาดเล็ก เท่ากับ 57 แห่ง

- สถานศึกษาขนาดกลาง เท่ากับ 181 แห่ง
- สถานศึกษาขนาดใหญ่ เท่ากับ 89 แห่ง

3. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก เพื่อให้ได้จำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้น รวมได้กลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 327 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 57 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 181 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 89 แห่ง ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา
ขนาดเล็ก	57
ขนาดกลาง	181
ขนาดใหญ่	89
รวม	327

4. จะได้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 654 คน จากกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา 327 แห่งๆ ละ 2 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษา จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวนทั้งสิ้น 68 ข้อ ดังนี้

- 2.1 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ
- 2.2 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ
- 2.3 ด้านความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 7 ข้อ
- 2.4 ด้านความสามารถในการสื่อสาร จำนวน 7 ข้อ
- 2.5 ด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก จำนวน 8 ข้อ

2.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน จำนวน 8 ข้อ

2.7 ด้านการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ จำนวน 24 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับครูเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของครูและสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านบริบทของสถานศึกษา แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ ดังนี้

2.1 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู จำนวน 8 ข้อ

2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ

วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา และการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในด้านคำนิยาม แนวคิด องค์ประกอบ ลักษณะการสร้างข้อคำถามเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด จากแนวทางการศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. เขียนข้อคำถามของแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา และการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

3.1 แบบสอบถามด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ

3.1.2 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ

3.1.3 ด้านความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 10 ข้อ

3.1.4 ด้านความสามารถในการสื่อสาร จำนวน 10 ข้อ

3.1.5 ด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก จำนวน 10 ข้อ

3.1.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน จำนวน 10 ข้อ

3.1.7 ด้านการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ

3.2. แบบสอบถามด้านบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู จำนวน 10 ข้อ

3.2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ

4. นำข้อคำถามที่สร้างเสร็จแล้วไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามตัวแปร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยาม

จากนั้นปรับปรุงข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยคัดเลือกข้อคำถามครบตามนิยามจากการศึกษาพบว่าแบบสอบถามด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ แบบสอบถามด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.4 ถึง 1.00 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.2 ถึง 1.00 ด้านความสามารถในการตัดสินใจ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.2 ถึง 1.00 ด้านความสามารถในการสื่อสาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.2 ถึง 1.00 ด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.4 ถึง 1.00 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.4 ถึง 1.00 ด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.2 ถึง 1.00 และแบบสอบถามด้านบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.4 ถึง 1.00 ด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.4 ถึง 1.00 จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามไว้ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 ได้จำนวน 7 ข้อ

ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 ได้จำนวน 7 ข้อ

ด้านความสามารถในการตัดสินใจ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 ได้จำนวน 7 ข้อ

ด้านความสามารถในการสื่อสาร คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 ได้จำนวน 7 ข้อ

ด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 ได้จำนวน 7 ข้อ

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 ได้จำนวน 7 ข้อ

ด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 ได้จำนวน 24 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามด้านบริบทของสถานศึกษา ดังนี้

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 ได้จำนวน 8 ข้อ

ด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 ได้จำนวน 8 ข้อ

5. นำแบบสอบถามปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา และการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ครั้งที่ 1 โดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 30 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน และครู จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จากนั้นนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์คุณภาพรายข้อโดยใช้วิธีหาค่าอำนาจจำแนกโดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ขึ้นไป จากการศึกษาพบว่าแบบสอบถามด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนก ดังนี้ แบบสอบถามด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ด้าน

ความสามารถในการตัดสินใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ด้านความสามารถในการสื่อสาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 และแบบสอบถามด้านบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามไว้ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ได้จำนวน 7 ข้อ

ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ได้จำนวน 7 ข้อ

ด้านความสามารถในการตัดสินใจ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ได้จำนวน 7 ข้อ

ด้านความสามารถในการสื่อสาร คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ได้จำนวน 7 ข้อ

ด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ได้จำนวน 8 ข้อ

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ได้จำนวน 8 ข้อ

ด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ได้จำนวน 24 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามด้านบริบทของสถานศึกษา ดังนี้

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ได้จำนวน 8 ข้อ

ด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ได้จำนวน 8 ข้อ

6. จากนั้นนำแบบสอบถามด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน และการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และแบบสอบถามด้านบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู วัฒนธรรมองค์กรของ

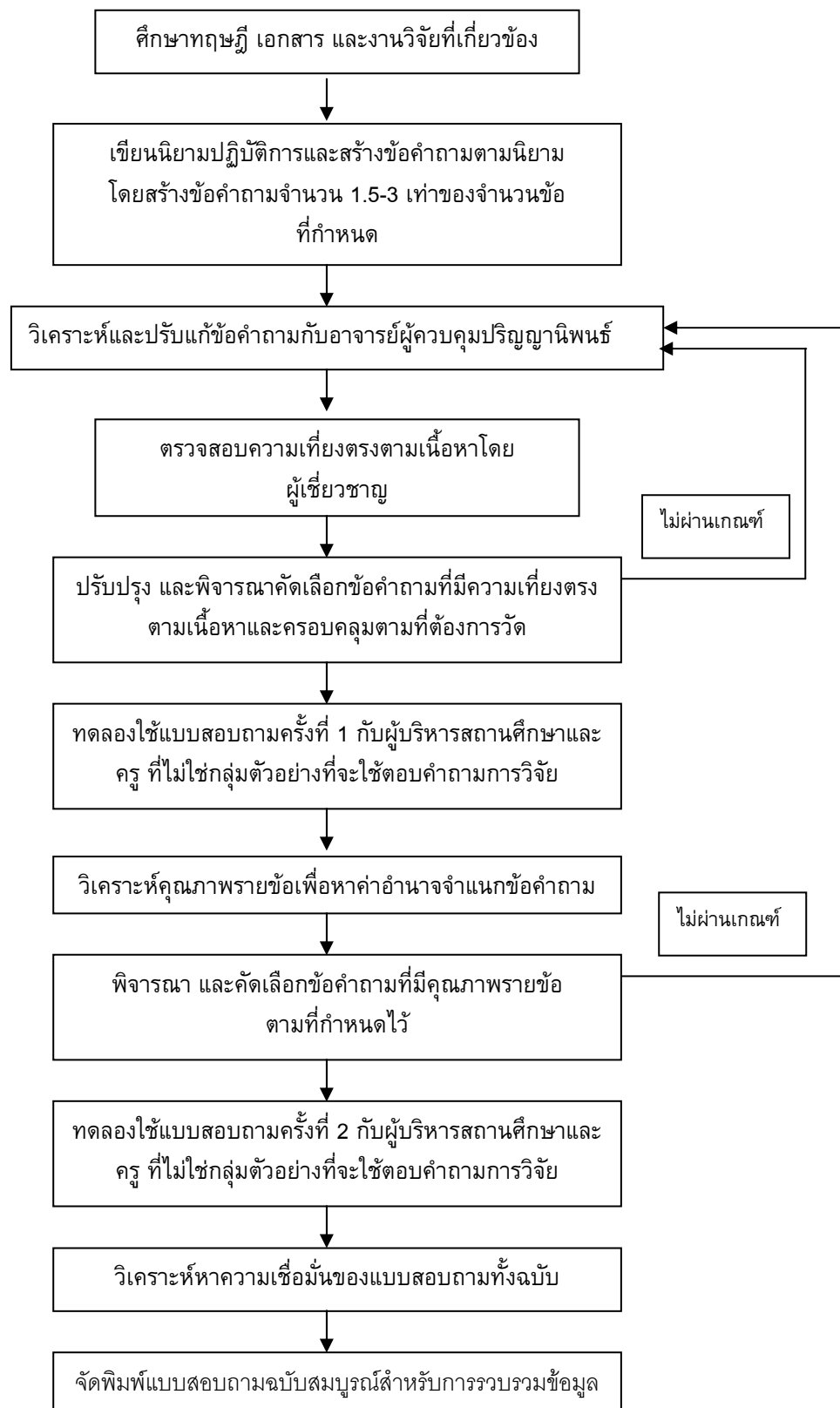
สถานศึกษา มาทำการปรับปรุงข้อคำถามเป็นรายข้อให้เป็นไปตามเกณฑ์ และมีความเหมาะสมที่จะนำไปทดลองใช้ต่อไป

7. นำแบบสอบถามด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน และการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และแบบสอบถามด้านบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 30 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน และครู จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จากนั้นนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละฉบับ ดังนี้

1. ฉบับที่ 1 แบบสอบถามด้านผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 68 ข้อ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 7 ข้อ ด้านความสามารถในการสื่อสาร จำนวน 7 ข้อ ด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก จำนวน 8 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน จำนวน 8 ข้อ และด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9756

2. ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับครู-อาจารย์ เกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของครูและสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ แบบสอบถามด้านบริบทของสถานศึกษา แบบมาตราประมาณค่า จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู จำนวน 8 ข้อ ด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8255

8. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้วมาจัดพิมพ์ข้อความเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และจัดทำเป็นรูปเล่มเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจริง



ภาพประกอบ 10 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวอย่าง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ ปี

3. ตำแหน่ง

☐ 1) ครูใหญ่

☐ 2) อาจารย์ใหญ่

☐ 3) ผู้อำนวยการ

☐ 4) อื่นๆ (ระบุ)

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) ปริญญาโท

☐ 4) ปริญญาเอก

☐ 5) อื่นๆ (ระบุ)

5. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ปี

6. ท่านดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบันมาแล้ว ปี

7. จำนวนนักเรียนทั้งหมดในสถานศึกษา

☐ 1) มีนักเรียน 1-300 คน

☐ 2) มีนักเรียน 301-1,000 คน

☐ 3) มีนักเรียน 1,001-2,000 คน

☐ 4) มีนักเรียน 2,001 คนขึ้นไป

8. ระดับชั้นที่เปิดสอน

☐ 1) อนุบาล – ป.6

☐ 2) อนุบาล – ม.3

☐ 3) ม.1 – ม.3

☐ 4) ม.1 – ม. 6

☐ 5) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. สถานศึกษาของท่านได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก ในปี.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้น
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ท่านได้กำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาที่ควรจะเป็นในอนาคต 3-5 ปี ข้างหน้าไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
00	สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในการกำหนดแผนการพัฒนาสถานศึกษา					
000	ท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานและจัดให้มีการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวไว้อย่างชัดเจน					

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลคะแนน

ผลการตอบ

เกณฑ์การให้คะแนน

5	ให้	5	คะแนน
4	ให้	4	คะแนน
3	ให้	3	คะแนน
2	ให้	2	คะแนน
1	ให้	1	คะแนน

ตัวแปรด้านนี้ มีข้อคำถาม 7 ข้อ คะแนนเต็ม 35 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
30.51-35.00	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงมาก
23.51-30.50	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง
16.51-23.50	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
9.51-16.50	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำ
7.00-9.50	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำมาก

2. ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จำนวน 7 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้น
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ท่านยึดแนวทางการปฏิบัติงานแบบมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้					
00	ท่านมีการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา					
000	การนำนโยบาย โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ท่านจะพิจารณาดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา					

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลคะแนน

ผลการตอบ	เกณฑ์การให้คะแนน		
5	ให้	5	คะแนน
4	ให้	4	คะแนน
3	ให้	3	คะแนน
2	ให้	2	คะแนน
1	ให้	1	คะแนน

ตัวแปรด้านนี้ มีข้อคำถาม 7 ข้อ คะแนนเต็ม 35 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
30.51-35.00	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับสูงมาก
23.51-30.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับสูง
16.51-23.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง
9.51-16.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในระดับต่ำ
7.00-9.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในระดับต่ำมาก

3. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 7 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้น
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	การตัดสินใจสั่งการแต่ละครั้งท่านจะอาศัยข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องพิจารณาด้วย					
00	ท่านกล้าตัดสินใจที่จะนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
000	ท่านกำหนดให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำและ การตัดสินใจ					

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลคะแนน

ผลการตอบ	เกณฑ์การให้คะแนน		
5	ให้	5	คะแนน
4	ให้	4	คะแนน

3	ให้	3	คะแนน
2	ให้	2	คะแนน
1	ให้	1	คะแนน

ตัวแปรด้านนี้ มีข้อคำถาม 7 ข้อ คะแนนเต็ม 35 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
30.51-35.00	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอยู่ในระดับสูงมาก
23.51-30.50	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง
16.51-23.50	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง
9.51-16.50	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจในระดับต่ำ
7.00-9.50	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจในระดับต่ำมาก

4. ด้านความสามารถในการสื่อสาร จำนวน 7 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้น
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ท่านสามารถชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนรับรู้ตรงกันในเรื่องเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
00	ท่านสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาแก่บุคลากรได้					
000	เมื่อได้รับคำชี้แจงจากท่าน บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้ตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง					

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลคะแนน

ผลการตอบ	เกณฑ์การให้คะแนน		
5	ให้	5	คะแนน
4	ให้	4	คะแนน
3	ให้	3	คะแนน
2	ให้	2	คะแนน
1	ให้	1	คะแนน

ตัวแปรด้านนี้ มีข้อคำถาม 7 ข้อ คะแนนเต็ม 35 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารอยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
30.51-35.00	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอยู่ในระดับสูงมาก
23.51-30.50	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอยู่ในระดับสูง
16.51-23.50	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง
9.51-16.50	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารในระดับต่ำ
7.00-9.50	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารในระดับต่ำมาก

5. ด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก จำนวน 8 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้น
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	การกำหนดให้มีการประเมินผลการจัดการศึกษา หรือตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาจะทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นสิ่งที่ยุ่งยากและเพิ่มภาระงานให้กับสถานศึกษา					
000	การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ...					

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลคะแนน

เนื่องจากข้อคำถามมีทั้งข้อความที่เป็นทางบวกและข้อความที่เป็นทางลบ การตรวจให้คะแนนจึงแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

ผลการตอบ	ข้อความทางบวก			ข้อความทางลบ		
5	ให้	5	คะแนน	ให้	1	คะแนน
4	ให้	4	คะแนน	ให้	2	คะแนน
3	ให้	3	คะแนน	ให้	3	คะแนน
2	ให้	2	คะแนน	ให้	4	คะแนน
1	ให้	1	คะแนน	ให้	5	คะแนน

ตัวแปรด้านนี้ มีข้อคำถาม 8 ข้อ คะแนนเต็ม 40 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ความหมาย

35.51-40.00	ผู้บริหารมีเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับสูงมาก
27.51-35.50	ผู้บริหารมีเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับสูง
19.51-27.50	ผู้บริหารมีเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง
11.51-19.50	ผู้บริหารมีเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับต่ำ
8.00-11.50	ผู้บริหารมีเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับต่ำมาก

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน จำนวน 8 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้น

3	หมายถึง	ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ท่านกำหนดให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอก					
00	ท่านได้ติดตามข่าวสาร ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา					
000	ท่านส่งเสริมและให้ความสำคัญในการร่วมวางแผน และเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอกกับบุคลากรในสถานศึกษา ...					

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลคะแนน

ผลการตอบ	ข้อความทางบวก		
5	ให้	5	คะแนน
4	ให้	4	คะแนน
3	ให้	3	คะแนน
2	ให้	2	คะแนน
1	ให้	1	คะแนน

ตัวแปรด้านนี้ มีข้อคำถาม 8 ข้อ คะแนนเต็ม 40 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินอยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ความหมาย

35.51-40.00	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก
27.51-35.50	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินอยู่ในระดับสูง
19.51-27.50	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง
11.51-19.50	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินในระดับต่ำ
8.00-11.50	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินในระดับต่ำมาก

7. ด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติตามหลัก PDCA

จำนวน 24 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้น
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการวางแผน (P)						
0	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบผลการประเมินคุณภาพภายนอกและร่วมกันวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
00	ท่านได้นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล					
000	สถานศึกษาได้แจ้ง เผยแพร่ผลการประเมินให้ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับทราบผลการประเมินคุณภาพภายนอก					
การปฏิบัติ (D)						
0	ท่านมีการกำกับติดตาม และตรวจสอบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา					
00	ท่านเป็นผู้ริเริ่มในการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
000	สถานศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
การตรวจสอบ (C)						
0	ท่านจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อนำผลการประเมินมาวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ท่านและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และแนวทางแก้ไขก่อนวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในระยะต่อไป					
000	ท่านได้ส่งเสริมให้บุคลากรขยายผลการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาพัฒนาการดำเนินงานในทุกส่วนงานของสถานศึกษา					
การปรับปรุง (A)						
0	ท่านและบุคลากรร่วมกันนำผลการประเมินมาพัฒนาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการจัดกิจกรรม โครงการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
00	ท่านและบุคลากรร่วมกันนำเสนอผลการประเมินคุณภาพภายนอกต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลไปพัฒนางานของตนเอง และปรับปรุงแผนการทำงานในทุกระดับของสถานศึกษา					
000	สถานศึกษาได้จัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานของสถานศึกษา					

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลคะแนน

ผลการตอบ	ข้อความทางบวก		
5	ให้	5	คะแนน
4	ให้	4	คะแนน
3	ให้	3	คะแนน
2	ให้	2	คะแนน
1	ให้	1	คะแนน

ตัวแปรด้านนี้ในกรณีที่แปลความหมายในภาพรวม มีข้อคำถาม 24 ข้อ คะแนนเต็ม 120 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
107.51-120.00	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงมาก

83.51-107.50	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง
59.51-83.50	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
35.51-59.50	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในระดับต่ำ
24.00-35.50	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในระดับต่ำมาก

ตัวแปรด้านนี้ในกรณีที่แปลความหมายของ PDCA ในแต่ละด้าน มีข้อคำถามด้านละ 6 ข้อ คะแนนเต็มด้านละ 30 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามหลัก PDCA ในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
26.51-30.00	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามหลัก PDCA ในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงมาก
20.51-26.50	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามหลัก PDCA ในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง
14.51-20.50	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามหลัก PDCA ในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง
8.51-14.50	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามหลัก PDCA ในแต่ละด้านในระดับต่ำ
6.00-8.50	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามหลัก PDCA ในแต่ละด้านในระดับต่ำมาก

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับครู เรื่อง ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวอย่าง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ ปี

3. ตำแหน่ง

☐ 1) หัวหน้างานประกันคุณภาพ

☐ 2) ครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายประกันคุณภาพ

☐ 3) ครู - อาจารย์ผู้สอนที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานประกันคุณภาพ

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) ปริญญาโท

☐ 4) ปริญญาเอก ☐ 5) อื่นๆ (ระบุ).....

5. ประสบการณ์ในการสอนหรือการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพในสถานศึกษา ปี

6. จำนวนนักเรียนทั้งหมดในสถานศึกษา

☐ 1) มีนักเรียน 1-300 คน

☐ 2) มีนักเรียน 301-1,000 คน

☐ 3) มีนักเรียน 1,001-2,000 คน

☐ 4) มีนักเรียน 2,001 คนขึ้นไป

7. ระดับชั้นที่เปิดสอน

☐ 1) อนุบาล – ป.6

☐ 2) อนุบาล – ม.3

☐ 3) ม.1 – ม.3

☐ 4) ม.1 – ม.6 ☐ 5) อื่นๆ (โปรดระบุ)....

8. สถานศึกษาของท่านได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรก ในปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู จำนวน 8 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้น
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพ					
00	ท่านพยายามปรับปรุง และวางแผน เพื่อให้การปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ					
000	ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพไม่ว่าจะมีอุปสรรคใดๆ					

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลคะแนน

ผลการตอบ	ข้อความทางบวก		
5	ให้	5	คะแนน
4	ให้	4	คะแนน
3	ให้	3	คะแนน
2	ให้	2	คะแนน
1	ให้	1	คะแนน

ตัวแปรด้านนี้ มีข้อคำถาม 8 ข้อ คะแนนเต็ม 40 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่าครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ความหมาย

35.51-40.00	ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูงมาก
27.51-35.50	ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง
19.51-27.50	ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
11.51-19.50	ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ
8.00-11.50	ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำมาก

2. ด้านวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้น
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	บุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
00	บุคลากรในสถานศึกษายึดถือข้อตกลงและแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์ต่อการปฏิบัติงาน					
000	บุคลากรมีความซื่อตรงในเรื่องความรับผิดชอบต่องานที่จะทำ ให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ					

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลคะแนน

ผลการตอบ	ข้อความทางบวก		
5	ให้	5	คะแนน
4	ให้	4	คะแนน
3	ให้	3	คะแนน
2	ให้	2	คะแนน
1	ให้	1	คะแนน

ตัวแปรด้านนี้ มีข้อคำถาม 8 ข้อ คะแนนเต็ม 40 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ความหมาย

35.51-40.00	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
27.51-35.50	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง
19.51-27.50	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
11.51-19.50	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
8.00-11.50	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลรายชื่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 435 แห่ง ซึ่งได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรกแล้วจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.)
2. ติดต่อขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา จำนวน 327 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 327 ฉบับ กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 327 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 654 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ที่อยู่ผู้วิจัยได้ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย พร้อมทั้งติดดวงตราไปรษณีย์ไว้ให้เรียบร้อยแล้ว เพื่อความสะดวกในการส่ง และสถานศึกษาที่ส่งแบบสอบถามกลับมามีค่าต่ำกว่าระยะเวลาที่กำหนดจะโทรศัพท์ติดต่อประสานขอความอนุเคราะห์ให้ส่งแบบสอบถามคืนกลับมายังผู้วิจัย โดยมีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ในระหว่างวันที่ 25 กรกฎาคม 2549 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2549 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนช่วงแรก ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2549 จำนวน 298 ฉบับ และจากการประสานติดต่อขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยทางโทรศัพท์จนได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้งหมด จำนวน 327 แห่ง ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2549

4. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถาม และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบได้ถูกต้องสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5. นำคะแนนที่ได้ในแต่ละด้านไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติ มีขั้นตอนดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของทุกตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา และการนำผลการประเมินภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและรวมทุกขนาดสถานศึกษา

2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยและระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการนำผลการประเมินภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยวิเคราะห์แยกตามขนาดของสถานศึกษาศึกษาและรวมทุกขนาดสถานศึกษา

3. ค้นหาตัวแปรที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยใช้วิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Blockwise selection เพื่อตรวจสอบดูว่าปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยวิเคราะห์จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและศึกษาและรวมทุกขนาดสถานศึกษา

4. ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าทำนายนัยสำคัญ โดยทดสอบค่าที (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

สูตรที่ใช้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในระดับความเชื่อมั่นที่ .95 (มยุรี ศรีชัย. 2538 : 105)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^k \frac{N_g^2 \sigma_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{4} + \sum_{g=1}^k N_g \sigma_g^2}$$

เมื่อ	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	N _g	แทน	จำนวนประชากรแต่ละชั้น
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (กำหนดให้ e = ±1)
	S _g ²	แทน	ค่าความแปรปรวนแต่ละชั้น

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545 : 179)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 วิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Total Correlation) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ (Item) โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือทั้งหมด โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545 : 166)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และตัวแปร Y
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถามรายข้อ
	Y	แทน	คะแนนผลรวมของข้อที่เหลือทั้งหมด

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545 : 220)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	N	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

3.2 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช่ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติกับตัวแปรต่างๆ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) (Pedhazure. 1997 :39)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนตัวแปร X กับตัวแปร Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของ X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของ Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y ทุกคู่
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t-test
(ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 317)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าจากการแจกแจงแบบที
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Pedharzure. 1997 : 104)

$$R_{Y,12..k} = \sqrt{\beta_{r_{Y1}}^2 + \beta_{r_{Y2}}^2 + \beta_{r_{Y3}}^2 + \dots + \beta_{r_{Yk}}^2}$$

เมื่อ	$R_{Y,12..k}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	$\beta_{r_{Y1}} \dots \beta_{r_{Yk}}$	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	$r_{Y1}, r_{Y2}, \dots, r_{Yk}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

3.5 การทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตรค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F-test) (Pedharzure. 1997 : 105)

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{N-k-1}}$$

โดย df1 = k df2 = N-k-1

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบเอฟ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

3.6 หาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์แบบพหุคูณ (Standard Error of Multiple Estimate) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 327)

$$SE_{est} = S_y \sqrt{1-R^2}$$

เมื่อ	SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
	S_y	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปรตาม
	R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

3.7 คำนำน้หนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ คำนวณโดยใช้สูตร ค่า score weight (b) (PedharZure.1997 : 103)

$$\beta = \beta \frac{S_y}{S_j}$$

เมื่อ	β	แทน	ค่าน้หนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ i
	β	แทน	ค่าน้หนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	S_y	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของตัวแปรตาม
	S_j	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของตัวแปรอิสระตัวที่ j

3.8 การทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าน้หนักความสำคัญของตัวแปรอิสระ คำนวณโดยใช้ t-tset (PedharZure.1997 : 107)

$$t_j = \frac{b_j}{SE_{b_j}}$$

เมื่อ	t_j	แทน	การแจกแจงแบบทีของค่าน้หนักความสำคัญของตัวที่ j
	b_j	แทน	ค่าน้หนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ j

SE_{bj}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กระทำโดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 12.0

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาสภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและรวมทุกขนาดสถานศึกษา ประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและรวมทุกขนาดสถานศึกษา และประการที่สาม เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและรวมทุกขนาดสถานศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนเบื้องต้น และ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนหลัก

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนเบื้องต้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบปริมาณและลักษณะรูปแบบการขาดหายของข้อมูล และหาค่าสถิติบรรยายของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ผลการตรวจสอบปริมาณและลักษณะรูปแบบการขาดหายของข้อมูล

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมินตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู วัฒนธรรมองค์กร

ของสถานศึกษา และตัวแปรตาม คือ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและรวมทุกขนาดสถานศึกษา ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนหลัก มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise selection

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดกลาง โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise selection

2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise selection

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติรวมทุกขนาดสถานศึกษา โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise selection

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$(X_{\text{visi}}, X_{\text{lead}}, X_{\text{deci}}, X_{\text{comm}}, X_{\text{atti}}, X_{\text{part}})$	แทน	ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา
X_{visi}	แทน	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_{lead}	แทน	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์
X_{deci}	แทน	ความสามารถในการตัดสินใจ
X_{comm}	แทน	ความสามารถในการสื่อสาร
X_{atti}	แทน	เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก
X_{part}	แทน	การมีส่วนร่วมในการประเมิน
$(X_{\text{pers}}, X_{\text{orga}})$	แทน	ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา
X_{pers}	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู
X_{orga}	แทน	วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

Y_{PDCA}	แทน	การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
(X_{visi}, X_{lead})	แทน	กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (ด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำตามสถานการณ์) ที่นำเข้าสู่สมการเป็น Block ที่ 1
$(X_{visi}, X_{lead}, X_{deci}, X_{comm})$	แทน	กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (ด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร) ที่นำเข้าสู่สมการเป็น Block ที่ 2
$(X_{visi}, X_{lead}, X_{deci}, X_{comm}, X_{atti}, X_{part})$	แทน	กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (ด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน) ที่นำเข้าสู่สมการเป็น Block ที่ 3
$X_{visi}, X_{lead}, X_{deci}, X_{comm}, X_{atti}, X_{part}, X_{pers}, X_{orga})$	แทน	กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (ด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน) และตัวแปรปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา (ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา) ที่นำเข้าสู่สมการเป็น Block ที่ 4
n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
M	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
K	แทน	คะแนนเต็มทั้งฉบับ
k	แทน	คะแนนเต็มรายข้อ
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยในรูป คะแนนมาตรฐาน
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนัก ความสำคัญในรูปคะแนนดิบ
t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงของที
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงของเอฟ
**p<.01	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*p<0.05	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนเบื้องต้น

1.1 ผลการตรวจสอบปริมาณและลักษณะรูปแบบการขาดหายของข้อมูล จากการตรวจสอบการขาดหาย (Missing Value) ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 327 แห่ง พบว่า ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์ ไม่มีการขาดหายของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 3-6 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตัวแปร	N	n	k	K	M	S	การแปล ความหมาย
ตัวแปรอิสระ							
ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา							
1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X _{visi})	57	7	5	35	32.00	2.54	สูงมาก
2. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (X _{lead})	57	7	5	35	32.04	2.54	สูงมาก
3. ความสามารถในการตัดสินใจ (X _{deci})	57	7	5	35	30.79	2.95	สูงมาก
4. ความสามารถในการสื่อสาร (X _{comm})	57	7	5	35	29.95	2.97	สูง

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	N	n	k	K	M	S	การแปล ความหมาย
5. เจตคติต่อการประเมินคุณภาพ ภายนอก (X_{atti})	57	8	5	40	32.75	5.07	สูง
6. การมีส่วนร่วมในการประเมิน (X_{part})	57	8	5	40	36.54	2.67	สูงมาก
ตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา							
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ของครู (X_{pers})	57	8	5	40	36.14	2.74	สูงมาก
2. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา (X_{orga})	57	8	5	40	35.00	3.17	สูง
ตัวแปรตาม							
1. การนำผลการประเมินคุณภาพภาย นอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติในภาพรวม (Y_{PDCA})	57	24	5	120	106.65	9.23	สูง
1.1 ด้านการวางแผน (P)	57	6	5	30	27.56	2.41	สูงมาก
1.2 ด้านการปฏิบัติ (D)	57	6	5	30	26.67	2.72	สูงมาก
1.3 ด้านการตรวจสอบ (C)	57	6	5	30	25.70	3.13	สูง
1.4 ด้านการปรับปรุงแก้ไข (A)	57	6	5	30	26.58	2.49	สูงมาก

ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ตาราง 4 ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสถานศึกษา
ขนาดกลาง

ตัวแปร	N	n	k	K	M	S	การแปล ความหมาย
ตัวแปรอิสระ							
ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา							
1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{visi})	181	7	5	35	32.08	2.54	สูงมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	N	n	k	K	M	S	การแปล ความหมาย
2. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (X_{lead})	181	7	5	35	31.78	2.66	สูงมาก
3. ความสามารถในการตัดสินใจ (X_{deci})	181	7	5	35	31.20	2.86	สูงมาก
4. ความสามารถในการสื่อสาร (X_{comm})	181	7	5	35	31.07	3.05	สูงมาก
5. เจตคติต่อการประเมินคุณภาพ ภายนอก (X_{atti})	181	8	5	40	33.34	5.19	สูง
6. การมีส่วนร่วมในการประเมิน (X_{part})	181	8	5	40	36.50	3.35	สูงมาก
ตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา							
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ของครู (X_{pers})	181	8	5	40	36.08	3.18	สูงมาก
2. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา (X_{orga})	181	8	5	40	34.69	3.58	สูง
ตัวแปรตาม							
1. การนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติใน ภาพรวม (Y_{PDCA})	181	24	5	120	107.81	10.02	สูงมาก
1.1 ด้านการวางแผน (P)	181	6	5	30	27.35	2.51	สูงมาก
1.2 ด้านการปฏิบัติ (D)	181	6	5	30	27.09	2.72	สูงมาก
1.3 ด้านการตรวจสอบ (C)	181	6	5	30	26.57	2.96	สูงมาก
1.4 ด้านการปรับปรุงแก้ไข (A)	181	6	5	30	26.90	2.97	สูงมาก

ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ตาราง 5 ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตัวแปร	N	n	k	K	M	S	การแปล ความหมาย
ตัวแปรอิสระ							
ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา							
1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{visi})	89	7	5	35	32.15	3.20	สูงมาก
2. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (X_{lead})	89	7	5	35	32.22	2.91	สูงมาก
3. ความสามารถในการตัดสินใจ (X_{deci})	89	7	5	35	30.98	2.93	สูงมาก
4. ความสามารถในการสื่อสาร (X_{comm})	89	7	5	35	30.43	3.18	สูงมาก
5. เจตคติต่อการประเมินคุณภาพ ภายนอก (X_{atti})	89	8	5	40	33.98	4.99	สูง
6. การมีส่วนร่วมในการประเมิน (X_{part})	89	8	5	40	36.33	4.00	สูงมาก
ตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา							
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ของครู (X_{pers})	89	8	5	40	36.80	2.79	สูงมาก
2. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา (X_{orga})	89	8	5	40	34.98	3.83	สูง
ตัวแปรตาม							
1. การนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติใน ภาพรวม (Y_{PDCA})	89	24	5	120	106.87	13.66	สูง
1.1 ด้านการวางแผน (P)	89	6	5	30	27.35	3.55	สูงมาก
1.2 ด้านการปฏิบัติ (D)	89	6	5	30	26.67	3.43	สูงมาก
1.3 ด้านการตรวจสอบ (C)	89	6	5	30	26.27	3.91	สูง
1.4 ด้านการปรับปรุงแก้ไข (A)	89	6	5	30	26.60	3.61	สูงมาก

ตาราง 6 ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสถานศึกษารวม
ทุกขนาด

ตัวแปร	N	n	k	K	M	S	การแปล ความหมาย
ตัวแปรอิสระ							
ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา							
1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{visi})	327	7	5	35	32.09	2.73	สูงมาก
2. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (X_{lead})	327	7	5	35	31.94	2.71	สูงมาก
3. ความสามารถในการตัดสินใจ (X_{deci})	327	7	5	35	31.07	2.89	สูงมาก
4. ความสามารถในการสื่อสาร (X_{comm})	327	7	5	35	30.70	3.09	สูงมาก
5. เจตคติต่อการประเมินคุณภาพ ภายนอก (X_{atti})	327	8	5	40	33.41	5.12	สูง
6. การมีส่วนร่วมในการประเมิน (X_{part})	327	8	5	40	36.46	3.43	สูงมาก
ตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา							
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ของครู (X_{pers})	327	8	5	40	36.28	3.01	สูงมาก
2. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา (X_{orga})	327	8	5	40	34.28	3.58	สูง
ตัวแปรตาม							
1. การนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติใน ภาพรวม (Y_{PDCA})	327	24	5	120	107.35	10.99	สูง
1.1 ด้านการวางแผน (P)	327	6	5	30	27.39	2.81	สูงมาก
1.2 ด้านการปฏิบัติ (D)	327	6	5	30	26.91	2.93	สูงมาก
1.3 ด้านการตรวจสอบ (C)	327	6	5	30	26.34	3.28	สูง
1.4 ด้านการปรับปรุงแก้ไข (A)	327	6	5	30	26.76	3.08	สูงมาก

จากตาราง 3-6 พบว่า กลุ่มตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงมาก ได้แก่ ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการประเมิน และการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ทั้งในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และรวมทุกขนาดสถานศึกษา โดยในกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด เท่ากับ 32.15 32.22 และ 36.80 ในกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลางตัวแปรด้านความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด เท่ากับ 31.20 และ 31.07 และในกลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็กตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด เท่ากับ 36.54 ทั้งนี้ตัวแปรด้านความสามารถในการสื่อสาร ในกลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงเท่านั้น

กลุ่มตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ได้แก่ ตัวแปรด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ทั้งในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และรวมทุกขนาดสถานศึกษา โดยในกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ตัวแปรด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด เท่ากับ 33.98 รองลงมาเป็นรวมทุกขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ ส่วนตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ในกลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด เท่ากับ 35.00 รองลงมาเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และรวมทุกขนาดสถานศึกษา ตามลำดับ

ตัวแปรตาม คือ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด เท่ากับ 107.81 แสดงว่าสถานศึกษาขนาดกลางนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาเป็นรวมทุกขนาดสถานศึกษา ขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ตามลำดับ ส่วนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติตามหลัก PDCA ในแต่ละด้านจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ และรวมทุกขนาดสถานศึกษา นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติด้านการวางแผน (P) ด้านการปฏิบัติ (D) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (A) อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงมาก และด้านการตรวจสอบ (C) อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติในด้านการวางแผน (P) ด้านการปฏิบัติ (D) ด้านการตรวจสอบ (C) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (A) อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงมาก ทั้ง 4 ด้าน และสถานศึกษาส่วนใหญ่ นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในด้านการวางแผน (P) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติ (D) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (A) และด้านการตรวจสอบ (C) ตามลำดับ

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังตารางต่อไปนี

ตาราง 7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และตัวแปรตามกับตัวแปรตามของสถานศึกษาขนาดเล็ก (N = 57)

ตัวแปร	X _{visi}	X _{lead}	X _{deci}	X _{comm}	X _{atti}	X _{part}	X _{pers}	X _{orga}	Y _{PDCA}
X _{visi}	1.00	.529**	.499**	.391**	.122	.490**	.110	.173	.642**
X _{lead}		1.00	.541**	.567**	.150	.489**	.061	.190	.540**
X _{deci}			1.00	.449**	.301*	.590**	.088	.275*	.588**
X _{comm}				1.00	.205	.570**	.330*	.186	.483**
X _{atti}					1.00	.209	.060	.010	.211
X _{part}						1.00	.199	.183	.671**
X _{pers}							1.00	.460**	.047
X _{orga}								1.00	.043
Y _{PDCA}									1.00

**p<.01, *p<.05

จากตาราง 7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 เป็นส่วนใหญ่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .275 - .590 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสามารถในการตัดสินใจกับการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .590 รองลงมา คือ ความสามารถในการสื่อสารกับการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .570 และภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับความสามารถในการสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .567 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสามารถในการตัดสินใจกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .275 รองลงมา คือ ความสามารถในการสื่อสารกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .330 และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการสื่อสารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .391 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา พบว่า มี

ความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .483 - .671 ซึ่งตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .671 รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .642 และความสามารถในการตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .588 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดกับตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .483 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .540 ตามลำดับ

ตาราง 8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และตัวแปรตามกับตัวแปรตามสถานศึกษาขนาดกลาง (N = 181)

ตัวแปร	X _{visi}	X _{lead}	X _{deci}	X _{comm}	X _{atti}	X _{part}	X _{pers}	X _{orga}	Y _{PDCA}
X _{visi}	1.00	.641**	.516**	.459**	.354**	.586**	.301**	.343**	.649**
X _{lead}		1.00	.526**	.517**	.221**	.454**	.217**	.382**	.534**
X _{deci}			1.00	.558**	.222**	.508**	.177*	.282**	.564**
X _{comm}				1.00	.359**	.559**	.073	.341**	.625**
X _{atti}					1.00	.460**	.151*	.137	.490**
X _{part}						1.00	.119	.214**	.814**
X _{pers}							1.00	.601**	.273**
X _{orga}								1.00	.279**
Y _{PDCA}									1.00

**p<.01, *p<.05

จากตาราง 8 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 เป็นส่วนใหญ่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .151 - .641 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .641 รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .586 และความสามารถในการสื่อสารกับการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .559 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .151

รองลงมา คือ ความสามารถในการตัดสินใจกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .177 และการมีส่วนร่วมในการประเมินกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .214 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .273 - .814 ซึ่งตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .814 รองลงมา คือ ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .649 และความสามารถในการสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .625 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดกับตัวแปรตาม คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .273 รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .279 และเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .490 ตามลำดับ

ตาราง 9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และตัวแปรตามกับตัวแปรตามของสถานศึกษาขนาดใหญ่ (N = 89)

ตัวแปร	X _{visi}	X _{lead}	X _{deci}	X _{comm}	X _{atti}	X _{part}	X _{pers}	X _{orga}	Y _{PDCA}
X _{visi}	1.00	.740**	.401**	.444**	.539**	.665**	.373**	.224*	.688**
X _{lead}		1.00	.660**	.587**	.501**	.654**	.260*	.264*	.760**
X _{deci}			1.00	.650**	.254*	.535**	.159	.210*	.600**
X _{comm}				1.00	.422**	.548**	.157	.203	.602**
X _{atti}					1.00	.696**	.458**	.208	.668**
X _{part}						1.00	.277**	.339**	.809**
X _{pers}							1.00	.387**	.278**
X _{orga}								1.00	.326**
Y _{PDCA}									1.00

**p<.01, *p<.05

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 เป็นส่วนใหญ่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .210 - .740 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ เท่ากับ .740 รองลงมา คือ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกกับการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .696 และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการประเมินมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .665 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสามารถในการตัดสินใจกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .210 รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .224 และภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .260 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .278 - .809 ซึ่งตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .809 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .760 และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .688 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดกับตัวแปรตาม คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .278 รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .326 และความสามารถในการตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .600 ตามลำดับ

ตาราง 10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และตัวแปรตามกับตัวแปรตามรวมสถานศึกษาทุกขนาด (N = 327)

ตัวแปร	X _{visi}	X _{lead}	X _{deci}	X _{comm}	X _{atti}	X _{part}	X _{pers}	X _{orga}	Y _{PDCA}
X _{visi}	1.00	.655**	.473**	.438**	.372**	.601**	.258**	.228**	.662**
X _{lead}		1.00	.562**	.531**	.290**	.522**	.210**	.265**	.608**
X _{deci}			1.00	.567**	.244**	.523**	.154**	.171**	.575**
X _{comm}				1.00	.347**	.549**	.125*	.268**	.592**
X _{atti}					1.00	.492**	.217**	.134*	.499**
X _{part}						1.00	.170**	.251**	.793**
X _{pers}							1.00	.521**	.234**
X _{orga}								1.00	.250**
Y _{PDCA}									1.00

**p<.01, *p<.05

จากตาราง 10 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 เป็นส่วนใหญ่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .125 - .655 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .655 รองลงมา คือ ความสามารถในการตัดสินใจกับความสามารถในการสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .567 และภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับความสามารถในการตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .562 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสามารถในการสื่อสารกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .125 รองลงมา คือ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .134 และความสามารถในการตัดสินใจกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .154 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .234 - .793 ซึ่งตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .793 รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .662 และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .608 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดกับตัวแปรตาม คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .234 รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .250 และเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .499 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนหลัก

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise selection

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

Model	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	R ²	R ² Change	F	F Change
1	Regression	2	2234.72	1117.36	.468	-	23.752**	-
	Residual	54	2540.26	47.04				
	Total	56	4774.98					
2	Regression	4	2576.16	644.04	.540	.072	15.231**	8.521**
	Residual	52	2198.82	42.28				
	Total	56	4774.98					
3	Regression	6	2893.90	482.32	.606	.066	12.820**	2.411**
	Residual	50	1881.08	37.62				
	Total	56	4774.98					
4	Regression	8	2895.69	361.96	.620	.014	9.245**	3.575**
	Residual	48	1879.29	39.15				
	Total	46	4774.98					

Model 1 : (X_{visi} , X_{lead})

Model 2 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm})]

Model 3 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part})]

Model 4 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part}), (X_{pers} , X_{orga})]

**p<.01, *p<.05

จากตาราง 11 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .468 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 นั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดเล็กได้เท่ากับ 46.8% ($R^2 \times 100$)

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .540 เพิ่มขึ้นจากเดิม .072 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 54% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 7.2% ($R^2 \text{ change} \times 100$)

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .606 เพิ่มขึ้นจากเดิม .066 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 60.6% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 6.6%

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .620 เพิ่มขึ้นจากเดิม .014 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 62% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.4%

ตาราง 12 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

Model	ตัวแปร	b	β	SE _b	t
1	X _{visi}	1.803	.495	.426	4.233**
	X _{lead}	1.009	.278	.425	2.375*
a = 16.610					
2	X _{visi}	1.444	.397	.424	3.405**
	X _{lead}	.356	.098	.472	.754*

ตาราง 12 (ต่อ)

Model	ตัวแปร	b	β	SE _b	t
	X _{deci}	.843	.269	.373	2.262*
	X _{comm}	.472	.152	.364	1.207
a = 8.942					
3	X _{visi}	1.217	.334	.409	2.978**
	X _{lead}	.339	.093	.446	.759
	X _{deci}	.432	.138	.385	1.121
	X _{comm}	.085	.027	.368	.230*
	X _{atti}	.063	.035	.170	.371
	X _{part}	1.234	.357	.429	2.875**
a = -6.120					
4	X _{visi}	1.197	.329	.432	2.771**
	X _{lead}	.342	.094	.469	.728*
	X _{deci}	.451	.144	.439	1.025
	X _{comm}	.103	.330	.404	.254*
	X _{atti}	.062	.034	.174	.358**
	X _{part}	1.227	.355	.478	2.565*
	X _{pers}	.080	.024	.372	.214
	X _{orga}	.032	.011	.363	.089
a = -4.692					

Model 1 : (X_{visi}, X_{lead})

Model 2 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm})]

Model 3 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm}), (X_{atti}, X_{part})]

Model 4 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm}), (X_{atti}, X_{part}), (X_{pers}, X_{orga})]

**p<.01, *p<.05

จากตาราง 12 พบว่า การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดเล็ก คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมิน

คุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .495 และ .278 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .495 และ .278 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และความสามารถในการตัดสินใจ ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .397, .098, และ .269 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และความสามารถในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .397, .098, และ .269 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .334, .027 และ .357 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการประเมินเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .334, .027 และ .357 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .329, .094, .330, .034 และ .355 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมิน

คุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมินเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .329, .094, .330, .034 และ .355 หน่วย ตามลำดับ

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{(PDCA)} = -4.692 + 1.197(\text{วิสัยทัศน์}) + .342(\text{ภาวะผู้นำ}) + .103(\text{การสื่อสาร}) + .062(\text{เจตคติ}) + 1.227(\text{การมีส่วนร่วม})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{(PDCA)} = .329(Z_{\text{วิสัยทัศน์}}) + .094(Z_{\text{ภาวะผู้นำ}}) + .330(Z_{\text{การสื่อสาร}}) + .034(Z_{\text{เจตคติ}}) + .355(Z_{\text{การมีส่วนร่วม}})$$

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรปัจจัยที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการประเมินนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน เข้าสมการอีกครั้งโดยใช้วิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise selection อีกครั้งเพื่อทดสอบว่าตัวแปรปัจจัยข้างต้นจะร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการประเมินนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาหรือไม่ พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .596 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 59.6 จากเดิมร้อยละ 62.0 และตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังคงร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการประเมิน

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดกลาง โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise selection

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

Model	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	R^2	R^2 Change	F	F Change
1	Regression	2	8035.03	4017.52	.445	-	71.275**	-
	Residual	178	10033.20	56.367				
	Total	180	18068.23					
2	Regression	4	10338.44	2584.61	.572	.127	58.849**	12.426**
	Residual	176	7729.79	43.92				
	Total	180	18068.23					
3	Regression	6	13525.23	2254.21	.749	.177	86.338**	27.489**
	Residual	174	4543.00	26.11				
	Total	180	18068.23					
4	Regression	8	13881.39	1735.17	.768	.019	71.283**	15.055**
	Residual	172	4186.84	24.34				
	Total	180	18068.23					

Model 1 : (X_{visi} , X_{lead})

Model 2 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm})]

Model 3 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part})]

Model 4 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part}), (X_{pers} , X_{orga})]

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตาราง 13 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .445 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 นั้นร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดกลางได้เท่ากับ 44.5% ($R^2 \times 100$)

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .572 เพิ่มขึ้นจากเดิม .127 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 57.2% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 12.7% (R^2 change $\times 100$)

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .749 เพิ่มขึ้นจากเดิม .177 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 74.9% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 17.7%

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .768 เพิ่มขึ้นจากเดิม .019 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 76.8% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.9%

ตาราง 14 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

Model	ตัวแปร	b	β	SE _b	t
1	X _{visi}	2.053	.520	.287	7.141**
	X _{lead}	.758	.201	.274	2.768**
a = 17.875					
2	X _{visi}	1.568	.397	.265	5.915**
	X _{lead}	.071	.019	.260	.273
	X _{deci}	.548	.156	.227	2.420*
	X _{comm}	1.138	.346	.207	5.497**
a = 2.770					

ตาราง 14 (ต่อ)

Model	ตัวแปร	b	β	SE _b	t
3	X _{visi}	.638	.162	.221	2.883**
	X _{lead}	.189	.050	.201	.937
	X _{deci}	.289	.082	.178	1.627
	X _{comm}	.490	.149	.171	2.870**
	X _{atti}	.213	.110	.085	2.518*
	X _{part}	1.555	.520	.162	9.627**
a = -6.755					
4	X _{visi}	.496	.125	.218	2.269*
	X _{lead}	.221	.059	.197	1.120
	X _{deci}	.242	.069	.172	1.409
	X _{comm}	.638	.194	.172	3.716**
	X _{atti}	.175	.091	.082	2.133*
	X _{part}	1.583	.530	.157	10.104**
	X _{pers}	.582	.185	.152	3.823**
	X _{orga}	.304	.109	.141	2.153*
a = -16.536					

Model 1 : (X_{visi}, X_{lead})

Model 2 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm})]

Model 3 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm}), (X_{atti}, X_{part})]

Model 4 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm}), (X_{atti}, X_{part}), (X_{pers}, X_{orga})]

**p<.01, *p<.05

จากตาราง 14 พบว่า การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดกลาง คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .520 และ .201 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตาม

สถานการณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .520 และ .201 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .397, .156 และ .346 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสารเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .397, .156 และ .346 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .162, .149, .110 และ .520 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมินเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .162, .149, .110 และ .520 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .125, .194, .091, .530, .185 และ .109 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมิน

คุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .125, .194, .091, .530, .185 และ .109 หน่วยตามลำดับ

สามารถสร้างสมการพยากรณ์การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดกลาง ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{(PDCA)} = -16.536 + .496(\text{วิสัยทัศน์}) + .638(\text{การสื่อสาร}) + .175(\text{เจตคติ}) \\ + 1.583(\text{การมีส่วนร่วม}) + .582(\text{การรับรู้ความสามารถ}) \\ + .304(\text{วัฒนธรรมองค์กร})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{(PDCA)} = .125(Z_{\text{วิสัยทัศน์}}) + .194(Z_{\text{การสื่อสาร}}) + .091(Z_{\text{เจตคติ}}) + .530(Z_{\text{การมีส่วนร่วม}}) \\ + .185(Z_{\text{การรับรู้ความสามารถ}}) + .109(Z_{\text{วัฒนธรรมองค์กร}})$$

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรปัจจัยที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการประเมินนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เข้าสมการอีกครั้งโดยใช้วิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise selection อีกครั้งเพื่อทดสอบว่าตัวแปรปัจจัยข้างต้นจะร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการประเมินนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาหรือไม่ พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .763 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.3 จากเดิมร้อยละ 76.8 และตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังคงร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาคือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการประเมิน และการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise selection

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

Model	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	R^2	R^2 Change	F	F Change
1	Regression	2	10054.17	5027.09	.612	-	67.804**	-
	Residual	86	6376.21	74.14				
	Total	88	16430.38					
2	Regression	4	10787.14	2696.78	.657	.045	40.142**	27.662**
	Residual	84	5643.24	67.18				
	Total	88	16430.38					
3	Regression	6	12746.00	2124.33	.776	.119	47.279**	7.137**
	Residual	82	3684.38	44.93				
	Total	88	16430.38					
4	Regression	8	12846.88	1605.86	.782	.006	35.850**	11.429**
	Residual	80	3538.50	44.79				
	Total	88	16430.38					

Model 1 : (X_{visi} , X_{lead})

Model 2 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm})]

Model 3 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part})]

Model 4 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part}), (X_{pers} , X_{orga})]

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตาราง 15 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .612 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 นั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดใหญ่ได้เท่ากับ 61.2% ($R^2 \times 100$)

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .657 เพิ่มขึ้นจากเดิม .045 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 65.7% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 4.5% (R^2 change $\times 100$)

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .776 เพิ่มขึ้นจากเดิม .119 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ชุด นั้นร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 77.6% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 11.9%

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .782 เพิ่มขึ้นจากเดิม .006 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ชุด นั้นร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 78.2% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 0.6%

ตาราง 16 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

Model	ตัวแปร	b	β	SE _b	t
1	X _{visi}	1.183	.277	.426	2.779*
	X _{lead}	2.603	.554	.469	5.552**
a = -15.046					
2	X _{visi}	1.281	.300	.414	3.095**
	X _{lead}	1.601	.341	.558	2.872**
	X _{deci}	.645	.138	.449	1.437
	X _{comm}	.768	.179	.378	2.032*
a = -29.278					

ตาราง 16 (ต่อ)

Model	ตัวแปร	b	β	SE _b	t
3	X _{visi}	.367	.086	.368	1.000
	X _{lead}	1.178	.251	.462	2.551*
	X _{deci}	.560	.120	.390	1.436
	X _{comm}	.271	.063	.319	.850
	X _{atti}	.524	.191	.211	2.484**
	X _{part}	1.214	.356	.315	3.854**
a = -30.413					
4	X _{visi}	.510	.119	.382	1.333
	X _{lead}	1.074	.229	.467	2.303*
	X _{deci}	.648	.139	.395	1.639
	X _{comm}	.227	.053	.321	.708
	X _{atti}	.656	.240	.234	2.806*
	X _{part}	1.046	.306	.334	3.133**
	X _{pers}	.400	.082	.326	1.227
	X _{orga}	.275	.077	.216	1.274
a = -26.300					

Model 1 : (X_{visi}, X_{lead})

Model 2 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm})]

Model 3 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm}), (X_{atti}, X_{part})]

Model 4 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm}), (X_{atti}, X_{part}), (X_{pers}, X_{orga})]

**p<.01, *p<.05

จากตาราง 16 พบว่า การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดใหญ่ คำนำนั้ความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .277 และ .554 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำ

ตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .277 และ .554 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า คำน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความสามารถในการสื่อสาร ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .300, .341 และ .179 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และความสามารถในการสื่อสารเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .300, .341 และ .179 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์พบว่า คำน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .251, .191, และ .356 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมินเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .251, .191 และ .356 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลการวิเคราะห์พบว่า คำน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .229, .240 และ .306 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมินเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .229, .240 และ .306 หน่วย ตามลำดับ

สามารถสร้างสมการพยากรณ์การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาขนาดใหญ่ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{(PDCA)} = -26.300 + 1.074(\text{ภาวะผู้นำ}) + .656(\text{เจตคติ}) + 1.046(\text{การมีส่วนร่วม})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{(PDCA)} = .229(Z_{\text{ภาวะผู้นำ}}) + .240(Z_{\text{เจตคติ}}) + .306(Z_{\text{การมีส่วนร่วม}})$$

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรปัจจัยที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการประเมินนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และมีส่วนร่วมในการประเมิน เข้าสมการอีกครั้งโดยใช้วิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise selection อีกครั้งเพื่อทดสอบว่าตัวแปรปัจจัยข้างต้นจะร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการประเมินนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาหรือไม่ พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .762 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และมีส่วนร่วมในการประเมิน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.2 เท่ากับชุดเดิมร้อยละ 76.2 และตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังคงร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาคือ ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และมีส่วนร่วมในการประเมิน

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติรวมทุกขนาดสถานศึกษา โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี BlockWise

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

Model	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	R ²	R ² Change	F	F Change
1	Regression	2	19327.30	9663.65	.491	-	156.294**	-
	Residual	324	20032.95	61.83				
	Total	326	39360.25					

ตาราง 17 (ต่อ)

Model	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	R^2	R^2 Change	F	F Change
2	Regression	4	22944.53	5736.13	.583	.092	112.516**	43.778**
	Residual	322	16415.72	50.98				
	Total	326	39360.25					
3	Regression	6	28616.78	4769.13	.727	.144	142.061**	29.545**
	Residual	320	10743.47	33.57				
	Total	326	39360.25					
4	Regression	8	28676.72	3584.59	.729	.002	106.697**	35.364**
	Residual	318	10683.53	33.60				
	Total	326	39360.25					

Model 1 : (X_{visi} , X_{lead})

Model 2 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm})]

Model 3 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part})]

Model 4 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part}), (X_{pers} , X_{orga})]

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตาราง 17 พบว่า การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติรวมทุกขนาดสถานศึกษา ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .491 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 นั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของรวมทุกสถานศึกษาได้เท่ากับ 49.1% ($R^2 \times 100$)

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .583 เพิ่มขึ้นจากเดิม .092 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 58.3% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 9.2% ($R^2 \text{ change} \times 100$)

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .727 เพิ่มขึ้นจากเดิม .144 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 72.7% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 14.4%

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .729 เพิ่มขึ้นจากเดิม .002 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้เท่ากับ 72.9% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 0.2%

ตาราง 18 คำนวณหาความสำคัญของตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

Model	ตัวแปร	b	β	SE _b	t
1	X _{visi}	1.859	.461	.212	8.787**
	X _{lead}	1.240	.306	.213	5.833**
a = 8.101					
2	X _{visi}	1.561	.387	.196	7.984**
	X _{lead}	.471	.116	.214	2.197*
	X _{deci}	.683	.180	.181	3.783**
	X _{comm}	.918	.259	.164	5.604**
a = -7.186					
3	X _{visi}	.717	.178	.171	4.184**
	X _{lead}	.413	.102	.184	2.375*
	X _{deci}	.383	.101	.149	2.566*
	X _{comm}	.383	.108	.139	2.746*
	X _{atti}	.240	.112	.073	3.290**

ตาราง 18 (ต่อ)

Model	ตัวแปร	b	β	SE _b	t
	X _{part}	1.494	.466	.137	10.890**
a = -15.015					
4	X _{visi}	.685	.170	.173	3.955**
	X _{lead}	.411	.101	.175	2.348*
	X _{deci}	.371	.098	.150	2.473*
	X _{comm}	.400	.113	.141	2.831**
	X _{atti}	.224	.104	.074	3.017**
	X _{part}	1.508	.471	.138	10.914**
	X _{pers}	.172	.047	.129	1.325
	X _{orga}	.058	.019	.110	.524
a = -18.261					

Model 1 : (X_{visi}, X_{lead})

Model 2 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm})]

Model 3 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm}), (X_{atti}, X_{part})]

Model 4 : [(X_{visi}, X_{lead}), (X_{deci}, X_{comm}), (X_{atti}, X_{part}), (X_{pers}, X_{orga})]

**p<.01, *p<.05

จากตาราง 18 พบว่า การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษารวมทุกขนาด คำนวณหักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .461 และ .306 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .461 และ .306 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า คำนวณหักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .387, .116, .180 และ .259 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสารเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .387, .116, .180 และ .259 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .178, .102, .101, .108, .112 และ .466 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมินเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .178, .102, .101, .108, .112 และ .466 หน่วย ตามลำดับ

เมื่อนำชุดตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เข้าสมการพยากรณ์โดยควบคุมชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ .170, .101, .098, .113, .104 และ .471 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มพูนขึ้น .170, .101, .098, .113, .104 และ .471 หน่วย ตามลำดับ

สามารถสร้างสมการพยากรณ์การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษารวมทุกขนาดสถานศึกษา ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{(PDCA)} = -18.261 + .685(\text{วิสัยทัศน์}) + .411(\text{ภาวะผู้นำ}) + .371(\text{การตัดสินใจ}) \\ + .400(\text{การสื่อสาร}) + .224(\text{เจตคติ}) + 1.508(\text{การมีส่วนร่วม})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{(PDCA)} = .170(Z_{\text{วิสัยทัศน์}}) + .101(Z_{\text{ภาวะผู้นำ}}) + .098(Z_{\text{การตัดสินใจ}}) + .113(Z_{\text{การสื่อสาร}}) \\ + .104(Z_{\text{เจตคติ}}) + .471(Z_{\text{การมีส่วนร่วม}})$$

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรปัจจัยที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการประเมินนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน เข้าสมการอีกครั้งโดยใช้วิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise selection อีกครั้งเพื่อทดสอบว่าตัวแปรปัจจัยข้างต้นจะร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อการประเมินนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาหรือไม่ พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .727 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 72.7 จากเดิมร้อยละ 72.9 และตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังคงร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา คือ ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปจุดประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมิน และตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

โดยมีจุดประสงค์หลักในการวิจัย 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาสภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และรวมทุกขนาดสถานศึกษา ประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และรวมทุกขนาดสถานศึกษา และประการที่สาม เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และรวมทุกขนาดสถานศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 327 แห่ง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 2 คน รวมจำนวนทั้งหมด 654 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 327 คน และครู จำนวน 327 คน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการติดต่อขอข้อมูลรายชื่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 435 แห่ง ซึ่งได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) แล้ว และติดต่อขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยนำจดหมายดังกล่าวติดต่อกับสถานศึกษาเพื่อขอเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษา จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราประมาณค่า จำนวนทั้งสิ้น 68 ข้อ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จำนวน 7 ข้อ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 7 ข้อ ด้านความสามารถในการสื่อสาร จำนวน 7 ข้อ ด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก จำนวน 8 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน จำนวน 8 ข้อ และด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9756 และฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับครูเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของครูและสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ แบบสอบถามด้านบริบทของสถานศึกษา แบบมาตราประมาณค่า จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู จำนวน 8 ข้อ ด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8255 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ไม่มีการขาดหายของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบตามจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 327 แห่ง จำนวน 654 ฉบับ แบ่งเป็นแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 327 ฉบับ และแบบสอบถามด้านครู จำนวน 327 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนเบื้องต้น ได้แก่ ผลการตรวจสอบปริมาณและลักษณะรูปแบบการขาดหายของข้อมูล และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน ตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ตัวแปรตาม ได้แก่ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและรวมทุกขนาดสถานศึกษา ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนหลัก ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และรวมทุกขนาดของสถานศึกษา โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blocwise selection โดยใช้โปรแกรม SPSS (version 12) for Window

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา พบว่า

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลางนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาเป็นรวมทุกขนาดสถานศึกษา ขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ตามลำดับ

ส่วนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติตามหลัก PDCA ในแต่ละด้านจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ และรวมทุกขนาดสถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติทั้งด้านการวางแผน (P) ด้านการปฏิบัติ (D) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (A) อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงมาก ส่วนด้านการตรวจสอบ (C) อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง โดยสถานศึกษาขนาดกลางนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติทั้งในด้านการวางแผน (P) ด้านการปฏิบัติ (D) ด้านการตรวจสอบ (C) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (A) อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงมาก ทั้ง 4 ด้าน และสถานศึกษาส่วนใหญ่ นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในด้านการวางแผน (P) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติ (D) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (A) และด้านการตรวจสอบ (C) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และรวมทุกขนาดสถานศึกษา พบว่า

ชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กได้เท่ากับ 46.8% ขนาดกลางได้เท่ากับ 44.5% ขนาดใหญ่ได้เท่ากับ 61.2% และรวมทุกขนาดสถานศึกษาได้เท่ากับ 49.1% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กได้เท่ากับ 54% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 7.2% ขนาดกลางได้เท่ากับ 57.2% ซึ่ง

เพิ่มขึ้นจากเดิม 12.7% ขนาดใหญ่ได้เท่ากับ 65.7% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 4.5% และรวมทุกขนาดสถานศึกษาได้เท่ากับ 58.3% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 9.2% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กได้เท่ากับ 60.6% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 6.6% ขนาดกลางได้เท่ากับ 74.9% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 17.7% ขนาดใหญ่ได้เท่ากับ 77.6% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 11.9% และรวมทุกขนาดสถานศึกษาได้เท่ากับ 72.7% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 14.4% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชุดตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กได้เท่ากับ 62% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.4% ขนาดกลางได้เท่ากับ 76.8% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.9% ขนาดใหญ่ได้เท่ากับ 78.2% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม .6% และรวมทุกขนาดสถานศึกษาได้เท่ากับ 72.9% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม .2% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. นำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา พบว่า

3.1 ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

3.2 ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

3.3 ตัวแปรภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

3.4 ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์
ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก
และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ใน
เชิงปฏิบัติในรวมทุกขนาดของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

ตาราง 19 สรุปผลการร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินไปใช้ในเชิงปฏิบัติของตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษา

ตัวแปร และ ขนาด สถาน ศึกษา	Model : 1						Model : 2						Model : 3						Model : 4					
	ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา						ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา						ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา						ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา					
	(X _{visi} ¹ X _{lead})						[(X _{visi} ¹ X _{lead}), (X _{deci} X _{comm})]						[(X _{visi} ¹ X _{lead}), (X _{deci} X _{comm}), (X _{atti} ¹ X _{part})]						และด้านบริบทของสถานศึกษา					
	[(X _{visi} ¹ X _{lead}), (X _{deci} X _{comm}), (X _{atti} ¹ X _{part}), (X _{pers} ¹ X _{orga})]																							
R ²	R ²	b	β	SE _b	t	R ²	R ²	b	β	SE _b	t	R ²	R ²	b	β	SE _b	t	R ²	R ²	b	β	SE _b	t	
Change																								
ขนาดเล็ก																								
1. X _{visi}	.468	-	1.803	.495	.426	4.233**			1.444	.397	.424	3.405**			1.217	.334	.409	2.978**			1.197	.329	.432	2.771**
2. X _{lead}			1.009	.278	.425	2.375*	.540	.072	.356	.098	.472	.754*			.339	.093	.446	.759			.342	.094	.469	.728*
3. X _{deci}	-	-	-	-	-	-			.843	.269	.373	2.262*	.606	.066	.432	.138	.385	1.121			.451	.144	.439	1.025
4. X _{comm}	-	-	-	-	-	-			.472	.152	.364	1.207			.085	.027	.368	.230*	.620	.014	.103	.330	.404	.254*
5. X _{atti}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.063	.035	.170	.371			.062	.034	.174	.358**
6. X _{part}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			1.234	.357	.429	2.875**			1.227	.355	.478	2.565*
7. X _{pers}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.080	.024	.372	.214
8. X _{orga}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.032	.011	.363	.089
ขนาด กลาง																								
1. X _{visi}	.445	-	2.053	.520	.287	7.141**			1.568	.397	.265	5.915**			.638	.162	.221	2.883**			.496	.125	.218	2.269*
2. X _{lead}			.758	.201	.274	2.768**	.572	.127	.071	.019	.260	.273			.189	.050	.201	.937			.221	.059	.197	1.120
3. X _{deci}	-	-	-	-	-	-			.548	.156	.227	2.420*	.749	.177	.289	.082	.178	1.627			.242	.069	.172	1.409
4. X _{comm}	-	-	-	-	-	-			1.138	.346	.207	5.497**			.490	.149	.171	2.870**	.768	.019	.638	.194	.172	3.716**
5. X _{atti}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.213	.110	.085	2.518*			.175	.091	.082	2.133*
6. X _{part}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			1.555	.520	.162	9.627**			1.583	.530	.157	10.104**
7. X _{pers}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.582	.185	.152	3.823**
8. X _{orga}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.304	.109	.141	2.153*

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร และ ขนาด สถาน ศึกษา	Model : 1 ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา (X_{visi} , X_{lead})						Model : 2 ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm})]						Model : 3 ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part})]						Model : 4 ตัวแปรด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษา [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part}), (X_{pers} , X_{orga})]					
	R^2	R^2 Change	b	β	SE_b	t	R^2	R^2 Change	b	β	SE_b	t	R^2	R^2 Change	b	β	SE_b	t	R^2	R^2 Change	b	β	SE_b	t
ขนาด ใหญ่																								
1. X_{visi}	.612	-	1.183	.277	.426	2.779*			1.281	.300	.414	3.095**			.367	.086	.368	1.0000			.510	.119	.382	1.333
2. X_{lead}			2.603	.554	.469	5.552**	.657	.045	1.601	.341	.558	2.872**			1.178	.251	.462	2.551*			1.074	.229	.467	2.303*
3. X_{deci}	-	-	-	-	-	-			.645	.138	.449	1.437	.776	.119	.560	.120	.390	1.436	.782	.006	.648	.139	.395	1.639
4. X_{comm}	-	-	-	-	-	-			.768	.179	.378	2.032*			.271	.063	.319	.850			.227	.053	.321	.708
5. X_{atti}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.524	.191	.211	2.484**			.656	.240	.234	2.806*
6. X_{part}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			1.214	.356	.315	3.854**			1.046	.306	.334	3.133**
7. X_{pers}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.400	.082	.326	1.227
8. X_{orga}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.275	.077	.216	1.274
รวมทุก																								
ขนาด																								
1. X_{visi}	.491	-	1.859	.461	.212	8.787**			1.561	.387	.196	7.987**			.717	.178	.171	4.184**			.685	.170	.173	3.955**
2. X_{lead}			1.240	.306	.213	5.833**	.583	.092	.471	.116	.214	2.197*			.413	.102	.184	2.375*			.411	.101	.175	2.348*
3. X_{deci}	-	-	-	-	-	-			.683	.180	.181	3.783**	.727	.144	.383	.101	.149	2.566*	.729	.002	.371	.098	.150	2.473*
4. X_{comm}	-	-	-	-	-	-			.918	.259	.164	5.604**			.383	.108	.139	2.746*			.400	.113	.141	2.831**
5. X_{atti}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.240	.112	.073	3.290**			.224	.104	.074	3.017**
6. X_{part}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			1.494	.466	.137	10.890**			1.508	.471	.138	10.914**
7. X_{pers}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.172	.047	.129	1.325
8. X_{orga}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			.058	.019	.110	.524

Model 1 : (X_{visi} , X_{lead})

Model 2 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm})]

Model 3 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part})]

Model 4 : [(X_{visi} , X_{lead}), (X_{deci} , X_{comm}), (X_{atti} , X_{part}), (X_{pers} , X_{orga})]

**p<.01, *p<.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการวิจัย พบว่า สภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับขนาดของสถานศึกษา เนื่องจากขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันจะมีความแตกต่างในด้านบริบทของสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในสถานศึกษาจึงส่งผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการวางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตามให้การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของออสกูดและคณะ (อ้างอิงจาก Altschuld et al. 1993 : 152) พบว่า ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานและความสำเร็จของสถานศึกษา และจากงานวิจัยของ (แคทลียา ศรีแปลก. 2544 : บทคัดย่อ) พบว่า สถานศึกษาที่มีบริบทในด้านของโครงสร้างขององค์กร บุคลากร และขนาดของสถานศึกษาต่างกันจะมีการบริหารงานแตกต่างกันทั้งในด้านการงานและปริมาณงาน และยังสอดคล้องกับที่แซนเดอร์ส (สุวิมล ว่องวาณิช. 2543 : 97; อ้างอิงจาก Sanders. 1999) กล่าวว่า การประเมินผลภายในสถานศึกษาขนาดเล็กมักประสบปัญหาเนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานซึ่งมีน้อยมากหรือไม่มีเลย และขาดงบประมาณในการดำเนินงาน และจากงานวิจัยของ (สุพัตรา ทรัพย์เสถียร. 2547 : 3; อ้างอิงจาก สามารถ รักษาศิลป์. 2534) พบว่า ขนาดของสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งกล่าวได้ว่าขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานและปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาและส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาเป็นถือเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่เป็นกลไกหลักที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดการขับเคลื่อน เกิดการพัฒนา และเป็นผู้ริเริ่มทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติ ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 21) ที่ชี้ให้เห็นว่าการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อให้การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามีความเข้มแข็งบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะทั้งด้านวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลที่จะ

พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กได้เท่ากับ 46.8% ขนาดกลางได้เท่ากับ 44.5% ขนาดใหญ่ได้เท่ากับ 61.2% และรวมทุกขนาดสถานศึกษาได้เท่ากับ 49.1% เนื่องจากตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรจะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สถานศึกษาที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์นั้น จะก่อให้เกิดความเชื่อและปรัชญาของสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างถูกต้องทิศทาง และทุกนโยบายจะตอบสนองเป้าหมายของสถานศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาได้มีงานวิจัยหลายฉบับยืนยันว่าผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (มารศรี สุธานี. 2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจำนวน 8 คน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าผู้สถานศึกษาที่สามารถบริหารสถานศึกษาได้ประสบความสำเร็จนั้นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับแมคคอนเนล (McConnell. 1992 : 623) ที่ได้ศึกษาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และผู้นำแบบผู้จัดการในผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni.1984 : 729) ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเลือกเน้น สนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นชัดว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาและทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารหรือแนวคิดใหม่ ในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพตามที่ต้องการยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ และสามารถจะจัดการได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (เยาวลักษณ์ แสงสร้อย. 2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับ รูล (Ruel. 1985 : 206) ที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ พบว่า มีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และจุดเน้นของหลักสูตร และการประเมินผล

ชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสาร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กได้เท่ากับ 54% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 7.2% ขนาดกลางได้เท่ากับ 57.2% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 12.7% ขนาดใหญ่ได้เท่ากับ 65.7% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 4.5% และสถานศึกษารวมทุกขนาดได้เท่ากับ 58.3% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 9.2% เนื่องจากการดำเนินงานการจัดการศึกษานั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน คือ ครู และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและนำผลการตัดสินใจไปดำเนินการวางแผนเพื่อบริหารสถานศึกษา เรื่องการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหลายไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และผลของการตัดสินใจก็จะกระทบกระเทือนต่อคนเป็นจำนวนมากด้วยกัน ดังนั้น การตัดสินใจของผู้บริหารไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ก็ตามผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นด้วย (ศิริวัฒน์ วรรณาม. 2540 : 25) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ จอห์นสัน (Johnson. 1988 : 189) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จและความพึงพอใจในงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า ตัวทำนายเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้บริหาร คือ พฤติกรรมการตัดสินใจ นอกจากนี้การสื่อสารเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือสำคัญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในกระบวนการประเมิน การสื่อสารมีความสำคัญมากโดยเฉพาะผู้ที่ต้องการใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจ การให้และรับข่าวสารต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความสนใจ เข้าใจ ตลอดจนก่อให้เกิดการตัดสินใจต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา และในการบริหารสถานศึกษาการสื่อสารถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้แนวโน้มนโยบาย กิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ เลนเคอร์ (Lenker.1996 : 171) ได้ศึกษาเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างครู : ผลของการมีอาชีพครู พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องการพัฒนาสัมพันธภาพที่สร้างขึ้นโดยอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือ และการติดต่อสื่อสารที่ดีจะให้ข้อมูลที่หลากหลายที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และแมคLaughlin (McLaughlin. 1995 : 2910) ได้ศึกษาบทบาทของการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความพึงพอใจในคุณภาพของการบริการ พบว่า ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับ เคาซินส์ และเลทวูด (Cousins and Leithwood. 1986 : 853) ที่พบว่า การใช้ผลการประเมินมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการสื่อสาร คือ การมีการรายงานผลการประเมินที่ชัดเจนแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการ

เผยแพร่ผลการประเมินอย่างกว้างขวาง และเฟอร์รันดีโน (Ferrandino. 1985 : 296) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในงานกับพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมีผลต่อการยอมรับของครู ซึ่ง เลวิตอน และ ฮิวส์ (Leviton and Hughes. 1981 : 993) พบว่า การสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้ประเมินและผู้ใช้นำผลการประเมิน และการเผยแพร่ผลการประเมินให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ มีแผนการประชาสัมพันธ์ จะมีผลต่อการใช้ผลการประเมิน และวิธีการนำเสนอผลการประเมินต้องชัดเจน ครบคลุม มีการแนะนำแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและต้องทันต่อความต้องการของผู้ใช้

ชุดตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กได้เท่ากับ 60.6% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 6.6% ขนาดกลางได้เท่ากับ 74.9% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 17.7% ขนาดใหญ่ได้เท่ากับ 77.6% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 11.9% และรวมทุกขนาดสถานศึกษาได้เท่ากับ 72.7% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 14.4% เนื่องจากเจตคติเป็นความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และท่าทีของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นไปได้ในทางเห็นด้วย ชัดแจ้ง หรือเป็นกลางก็ได้ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น เขาจะแสดงพฤติกรรมใดๆ กับสิ่งที่เกี่ยวข้องที่มารู้ในแง่ที่เห็นด้วย ยอมรับหรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการแสดงปรากฏการณ์ทางความคิด อารมณ์และพฤติกรรมเข้าด้วยกัน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 22) ซึ่งเจตคติต่อการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากเจตคติจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีความเชื่อเป็นพื้นฐาน และส่งผลต่อการดำเนินงานและการพัฒนาขององค์กร ซึ่งผลการประเมินทำให้ได้สารสนเทศ และการนำสารสนเทศนั้นไปใช้นั้นขึ้นอยู่กับเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ (สุคนิสา พูลศิริ. 2541 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาสภาพการทำการประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษาและการใช้ผลในกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการกองร้อยละ 69.30 มีการทำการประเมินความต้องการจำเป็น และนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ร้อยละ 75.68 ส่วนบุคลากรมีการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 44.60 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญคือ การได้รับการฝึกอบรม ประสบการณ์ในการประเมิน การได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมิน และทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น และพบว่าตัวแปรทัศนคติต่อการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถอธิบายความแปรปรวนของปริมาณการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นร้อยละ 28.24 และ ออชกูดและคณะ (Altschuld et al. 1993 : 748) ที่ศึกษาการใช้ผล

การประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State University) โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัย จำนวน 64 คน พบว่า เจตคติของผู้บริหารมีผลต่อการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถพยากรณ์การใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นได้สูงสุด และจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินของ เคาซินส์และเลทวูด (Cousins and Leithwood. 1986 : 361) พบว่า ในปัจจัยด้านลักษณะการตัดสินใจหรือกำกับนโยบายนั้น การพิจารณาหรือยอมรับการประเมินขึ้นอยู่กับเจตคติของผู้บริหารที่มีต่อการประเมิน การที่ผู้บริหารเป็นคนที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีเจตคติที่ดีต่อการประเมินมีผลต่อการใช้ผลการประเมิน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการประเมินส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการประเมินจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอกและจะส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้มากยิ่งขึ้น และการประเมินเป็นเรื่องสำคัญในกระบวนการวางแผนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2539 : 24-25) และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับออดกูดและคณะ (Alschuld et al. 1993 : 275) ที่ศึกษาการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยจำนวน 64 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า การมีส่วนร่วม (involvement) ในกระบวนการประเมินของผู้บริหารมีผลต่อการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น และเลสเตอร์และวิลด์ (Lester & Wilds. 1990 : 316) พบว่า ตัวแปรด้านข้าราชการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ตัดสินใจมีผลต่อการนำผลการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะไปใช้ รวมทั้งเลวิตอนและฮิวส์ (Leviton and Hughes. 1981 : 215) ที่พบว่า การที่ผู้บริหารมีความต้องการสารสนเทศ มีความสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินตั้งแต่เริ่มโครงการ จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการประเมินและจะมีผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการทำวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินผลภายในของสถานศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการประเมินผลภายในล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านผู้บริหารทั้งสิ้น และได้อธิบายเพิ่มเติมว่าทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการนำผลการประเมินภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารทั้งสิ้น (สุวิมล ร่องวาณิช. 2543 : 32) และจากงานวิจัยของ (สมาน โพธิ์ปัน. 2545) ที่ได้ศึกษาความพร้อมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความพร้อมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความพร้อมด้านปัจจัยผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหาร รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2545 : 25-26; อ้างอิงจาก Ogawa. 1994; Caldwell and Sprinks. 1998; Dantnow. 2000; Bodily. 2001; Scheerens. 2001) ซึ่งสรุปไว้ว่า องค์กรหรือสถาบันทางสังคม มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของสมาชิกองค์กร ในส่วนของผู้บริหารนั้นเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ชุดตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษา ได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมิน คุณภาพภายนอก การมีส่วนร่วมในการประเมิน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และ วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กได้เท่ากับ 62% ซึ่งเพิ่มขึ้น จากเดิม 1.4% ขนาดกลางได้เท่ากับ 76.8% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.9% ขนาดใหญ่ได้เท่ากับ 78.2% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม .6% และสถานศึกษารวมทุกขนาดได้เท่ากับ 72.9% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม .2% เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการกระทำของบุคคล โดยอธิบายว่าบุคคล 2 คน อาจ มีความสามารถไม่แตกต่างกันแต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ โดยที่บุคคลได้รับ สนับสนุนปัจจัยเกี่ยวกับการกระทำหน้าที่เชิงจิตสังคมของตนเองโดยผ่านกลไกของบุคคล (Personal efficacy) ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนจึงเป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะ จัดการและกระทำด้วยแนวทางที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จโดยอาศัยสถานการณ์ที่คาดหวัง ความ เชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก การจูงใจตนเอง และการกระทำ แบนดูรา (Bandura.1986 : 24) และแซนเนน-โมแรนและคณะ (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy&Hoy. 1998 : 254) ได้อธิบายไว้ว่าการรับรู้ความต้องการของงานในสถานการณ์การ สอนหนึ่งๆ รวมทั้งการประเมินแหล่งข้อมูลภายนอกและแรงกดดันจากภายนอกซึ่งมีอิทธิพลต่อการ รับรู้ความสามารถของครู กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของครูผู้ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความพยายาม และความอดทนซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โคลดาร์ซี และเบรตัน (Coladarci & Breton. 1997 : 232) พบว่า การนิเทศการสอนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ ความสามารถของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงจะ มองเห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของการนิเทศการสอน การนิเทศภายในโรงเรียนสูง และซาตรีและโร เบอรัลสัน (Sadri & Robertson. 1993 : 261) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถ ของตนเองและพฤติกรรมการทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและการเลือกแสดงพฤติกรรมของบุคคล รวมทั้งเซอร์ยาดี (Suryadi. 1992 : 549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษาประเทศ อินโดนีเซีย ซึ่งวัดคุณภาพครูโดยใช้ปัจจัย 4 ปัจจัยหลัก คือ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ ความใฝ่ ใจในวิชาชีพ เวลาที่ใช้ในกิจกรรมทางวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญกับงานที่ ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัย พบว่า ครูเป็นปัจจัยที่กระตุ้นและเกิดการใช้ประโยชน์จากปัจจัยอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ครูเป็นปัจจัยเดียวที่ใช้ตัดสินการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา นอกจากนี้ยัง พบว่าครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้มากที่สุด นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรถือเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และจะแสดงออกมาในรูปของความเชื่อ ค่านิยมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือ หรือปฏิบัติ หากองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี องค์กรนั้นจะ สามารถดำเนินงานและเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีและบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง (พรพรรณ คงประสิทธิ์. 2542 : 241) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะของสภาพ

ต่างๆ ขององค์กรตามแนวการรับรู้ของบุคคลและคาดหวังว่าจะเป็นเช่นนั้น ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมภายในขององค์กรและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรและ (อารี พันธุ์ณี. 2541) ยังกล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวก่อให้เกิดรูปแบบการทำงานขององค์กร เป็นสิ่งเหนี่ยวจิตใจของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญ คือ ช่วยให้สมาชิกขององค์กรสามารถจำแนกสิ่งต่างๆ ออกมาได้ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ ทำให้บุคลากรเกิดการผูกพันร่วม ทำให้มีอิทธิพลเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ เป็นสิ่งโน้มน้าวใจในสังคมที่จะทำให้บุคลากรเข้าด้วยกันแล้วมีมาตรฐานที่เหมาะสม โดยบุคลากรควรจะพูดหรือปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเป็นกลไกในการควบคุมและชี้แนะทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับเซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1989 : 295) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นศูนย์รวมของค่านิยม ความเชื่อ สัญลักษณ์สิ่งต่างๆ เหล่านี้ พัฒนามาเป็นบรรทัดฐานของสมาชิกทุกคนในองค์กร แล้วส่งผลต่อพฤติกรรม โครงสร้างกิจกรรมและบทบาทของสมาชิกทุกคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดเอกลักษณ์ของบุคคลและกลุ่ม มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับสเตอร์ (Steers. 1977 : 293) กล่าวว่า การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่ต่างกันและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ วัฒนธรรมองค์กร และเบนสัน (Benson. 1996 : 273) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความทุ่มเทเสียสละ ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ความทุ่มเทเสียสละในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาเป็นปัจจัยองค์ประกอบที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม ประสานเชื่อมโยงให้การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในด้านต่างๆ สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์และ บังเกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์สำหรับการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ ทั้งในระดับสถานศึกษา คณะครูอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และหน่วยงานกลางในการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา คณะครูอาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดหรือใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาเป็นปัจจัยองค์ประกอบที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริม ประสานเชื่อมโยงให้การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในด้านต่างๆ สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์และ บังเกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเฉพาะด้าน ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การมีภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามสภาพบริบทของสถานศึกษา มีการตัดสินใจที่ฉับไว ถูกต้อง การติดต่อสื่อสารที่ดีและหลายช่องทางกับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน มีเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก รวมทั้งควรมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพภายนอก ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยครั้งนี้บ่งชี้ว่าตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหารที่กล่าวข้างต้น ร่วมกันส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรพัฒนาความรู้ ความสามารถในการแต่ละด้านให้มีในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเอง บุคลากร ผู้เรียน และสถานศึกษา เพื่อนำพาให้สถานศึกษาบรรลุประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูอาจารย์ควรร่วมแรงร่วมใจ ประสานงานกันในการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยครั้งนี้บ่งชี้ว่าตัวแปรปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา ในด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เป็นปัจจัยองค์ประกอบที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม ประสานเชื่อมโยงให้การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในด้านต่างๆ สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงควรพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานและร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างถูกต้องร่วมกัน พร้อมทั้งการดำเนินกิจกรรมอื่นๆ ที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสถานศึกษาและสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เนื่องจากความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักสำคัญ และปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบแล้ว หน่วยงานต้นสังกัดในฐานะผู้ดูแล และกำกับติดตาม

การจัดการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับสถานศึกษามากที่สุด ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรมีการประสานเชื่อมโยงกัน มีความร่วมมือ ในการทำให้ทุกสถานศึกษามีความตระหนัก และเห็นความสำคัญในการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา และร่วมมือกันในการวางแผน ติดตาม และดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แม้ว่าจะระดับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทั้งในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และรวมทุกขนาดสถานศึกษาจะอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่จากสามกลุ่มสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กยังมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้อยู่ในระดับต่ำสุด

2.2 สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครควรมีนโยบายหรือยุทธวิธีต่างๆ ในการสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความรู้ความสามารถตามตัวแปรปัจจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารด้านต่างๆ เป็นต้น และควรมีการจัดอบรมพัฒนาคณะครูอาจารย์ให้มีความกระตือรือร้น ตื่นตัว และมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้ เกณฑ์การคัดเลือกหรือให้รางวัลแก่สถานศึกษา ควรเพิ่มน้ำหนัก (weight) ทางด้านผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สอง ที่ปรับเปลี่ยนขึ้นจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก ซึ่งมาจากการที่สถานศึกษามีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรกมาจัดทำแผน/เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาศึกษาทั้งในด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านผู้เรียน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานกลางในการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ซึ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ คือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ซึ่งทำหน้าที่ประเมินโดยผู้ประเมินภายนอกที่ สมศ. ให้การรับรอง และให้ข้อเสนอแนะต่อสถานศึกษาตามมาตรา 51 ของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2545) รวมทั้ง นำข้อมูลในส่วนนี้เสนอต่อรัฐบาลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป ดังนี้

3.1 สมศ. ควรให้การสนับสนุน ผลักดัน ให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษามีการกำกับ ติดตามสถานศึกษาในความดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้สถานศึกษาเกิดความตระหนักเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอก และนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการวางแผน กำกับ ติดตาม การดำเนินงานในแต่ละสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง

3.2 สมศ. ควรให้ศูนย์เครือข่ายแต่ละแห่งที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศจัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูอาจารย์ในพื้นที่ที่อยู่ในความดูแลให้เห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอก และนำผลการประเมิน

คุณภาพภายนอกไปใช้พัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เช่น สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบสภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เชิงปฏิบัติ ซึ่งจะได้นำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

2. ผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอกแรก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เท่านั้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมจากสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สอง จะได้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการส่งเสริมทำให้สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดยิ่งขึ้นไป

3. การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรเพียงบางส่วนมาศึกษาเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงยังมีปัจจัยที่ส่งเสริมหรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษานั้นอีก จึงควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเชิงระบบ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก เป็นต้น เพิ่มเติมเพื่อให้ได้รายละเอียดที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุ่ม. (2539). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ.
- กัมพล พันธุ์เกษมสุข. (2548). *วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ และการจูงใจ ที่มีต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ. (2539). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสามัญศึกษา. (2542). *การประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญการศึกษา เล่ม 2 : แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จันทราณี สงวนนาม. (2533). *คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จุลมาศ จำปา. (2542). *ศึกษาความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาจังหวัดนครพนม*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2539). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตศึกษา (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นัตร์ชัย มุระดา. (2540). *การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบและเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (เทคโนโลยีทางการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.

- คติ หงษ์วิไล. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้บริหารองค์การธุรกิจเอกชนในการให้บริการเขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- แคทลียา ศรีแปลก. (2544). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนคันนายาว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพล ชุมวรฐายี. (2545). *บันไดสู่การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัท บั๊ค พอยท์ จำกัด.
- ทองใบ สุดซารี. (2544). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *รายงานผลการดำเนินงานโครงการนำร่องระดับชาติ เรื่อง กระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการประกัน*. โครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- นิยม สุวรรณะ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายการสื่อสารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. (2545). *การวัดการประเมินการเรียนรู้ (การวัดประเมินแนวใหม่)*. เอกสารประกอบการเรียน วิชาวัดผล 401. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชุม โพธิกุล. (2542, กุมภาพันธ์-มีนาคม). *วิสัยทัศน์ขององค์การที่ประสบความสำเร็จ. วารสารเพิ่มผลผลิต*. 37 (7) : 21-26.

- ประทีป จินนี่. (2539). **ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ**. รายงานการวิจัยฉบับที่ 61. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประพันธ์ โรจนจันทร์. (2543). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบคุณภาพของการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2542). **พฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี เณลิมนม. (2541). **ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประคอง รัชมีแก้ว. (2545). **การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของบริหารโรงเรียน**. ปรินญานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒน์นิช โกญจนาท. (2542, ตุลาคม-กันยายน). **การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่**. วารสารเพิ่มผลผลิต. 39 (1) : 23-26.
- ผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์. (2545). **การพัฒนางานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : โครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. งานวิจัยของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ.
- ภาพร เรืองไชย. (2547). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาทการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก อำเภอเมืองนครนายก**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวนา วงสวาท. (2541). **การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). **เทคนิคการสูมตัวอย่าง**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พรินติ้ง.

- มารศรี สุธานี. (2540). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวลักษณ์ แสงสร้อย. (2542). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาโดยการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดและประเมินผล). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). **การประกันคุณภาพการศึกษา : ทุกคนทำได้ไม่ยาก**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาพานิช.
- รสลีย์ อักษรวงศ์. (2545). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอน
ทักษะการแก้ปัญหา**. ปรินทิพนิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัทธิตการ ศรีวะรมณ์. (2539). **การบริหารมุ่งผล : กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนความเสี่ยงสู่
ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : คู่แข่ง.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). **ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง
และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง**. ปรินทิพนิพนธ์ วท.ด.
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรินทร์ กาญจนระวีกุล. (2541). **ความสอดคล้องระหว่างแบบผู้นำตามสภาพการณ์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนระดับวุฒิมหาวิทยาลัย ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และลันชาร์ดกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี**. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ บุญเจียม. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายนอกเพื่อพัฒนา
คุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การ
วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลลักษณ์ พิกุลน้อย. (2545). **การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการให้
คำปรึกษาทางโทรศัพท์ของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์ ในสังกัดกรม
สุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยา แสงจันทร์. (2544). **สภาพการมีส่วนร่วม และความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ในงานบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย**. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปรินทิพการศึกษา

- มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2539). *กระบวนการนโยบายทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา.
- (2532). *อนาคตทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา.
- (2546). *การบริหารการศึกษา นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. (2537, กันยายน-ตุลาคม). ว่าด้วยผู้นำ, *วารสารข้าราชการครู*. 39 (5) : 9-16.
- วรภัทร ภูเจริญ. (2541). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2541). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท เท็กซ์แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- ศิริวัฒน์ วรนาม. (2540). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2541, มีนาคม). การประกันคุณภาพการศึกษา : พลังแห่งความหวังใหม่. *ปฏิรูปการศึกษา*. 1(12) : 8-9.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย. (2541, พฤษภาคม-สิงหาคม). การประกันคุณภาพการศึกษา. *วารสารการวัดผลการศึกษา*. 20 (58) : 47.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2547, 13 ธันวาคม). ผลจากการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอก. *เดลินิวส์*. หน้า 8.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2547, 14 ธันวาคม). การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปพัฒนาสถานศึกษา. *ข่าวสด*. หน้า 9.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2545). *การวิเคราะห์หมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุดนิสา พูลศิริ. (2541). *สภาพการทำการประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษาและการใช้ผลในกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทบุคคิงค์ จำกัด.

- สุรพล ทรแสง. (2540). **แบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 5**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2543). **รายงานการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี.
- สุพัตรา ทรัพย์เสถียร. (2547). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สิริลักษณ์ ค้อชากุล. (2544). **การควบคุมคุณภาพการศึกษาในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด พรหมจ้อย และสุพัตร์ พิบูลย์. (2544). **การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมชาย บุญศิริเกสัช. (2545). **การศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8**. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2539). **ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2528). **วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา**. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2537). **รายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายการสอน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2542). **รายงานการวิจัย “การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา”**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิจัย กองวิชาชีพครู.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **แนวทางในการประกันคุณภาพการศึกษา เล่มที่ 1**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **รายงานการวิจัยการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา : กรณีศึกษาหิวนีแลนด์**. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- (2544). **มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : บริษัท จุฑทอง จำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2543). **พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)**. กรุงเทพฯ : บริษัท จุฑทอง จำกัด.
- (2546). **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : บริษัท จุฑทอง จำกัด.
- (2546). **รวมบทความ สมศ. ปี 2544-2546**. กรุงเทพฯ : บริษัท จุฑทอง จำกัด.
- (2546). **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : บริษัท จุฑทอง จำกัด.
- อารีรัตน์ วัฒนสิน. (2539). **การประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุบล ภัศระ. (2535). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา**. ปรินญา นิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). **การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อำรุง จันทวานิช. (2547). **แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ**. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- Altschuld, J.W., Yoon, J.S. and Cullen, C. (1993). **The utilization of need assessment results. Evaluation and Program Planning**. 16 : 279-285.
- Caladarici, Theodore & Breton, William A. (1997). Teacher Efficacy Supervisor and the Special Education Resource-Room Teacher. **The Journal of Educational Resaerch**. 90 (40) : 230-280.
- Cousins, J.B. & Leitwood, K.A. (1986). Current empirical research on evaluation utilization. **Review of Education Research**. 56 (3) : 331-364.
- Bandura, Albert. (1986). **Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

- (1995). ***Self-efficacy in Changing Societies***. UK : Cambridge University Press.
- (1997). ***Self-efficacy : The Exercise of Control***. Newyork : W.H. Freeman and Company. Illinois : Richard D. Irwin.
- Bank-Bright, Karen. (1994). Work Readiness : Building an Effective Knowledge Base for Training Supervisors of At-risk High School Youth. ***Dissertation Abstract International***. 55 (6) : 1539-A.
- Braun, Jerry Bruce. (1991). An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to School Climate. ***Dissertation abstracts International***. 50 (03) : 669-A.
- Belo, David K. (1969). ***The Process of Communication***. New York : Holt Rinehurt & Winston, Inc.
- Bridges, Michael Thomas. (1992). Teachers Perceptions of School Effectiveness and Principal Vision. ***Dissertation abstracts International***. 50 (03) : 669-A.
- Butt, Marty. (1993). ***What do Superintendents do to Turn Vision into Action? A Biography of Pragmatic Visionaries***. Administrative abstracts International. 54 (3) : 746-A.
- Davis, Thomas L.(1989). The Relationship between Satisfaction with Leadership and School Climate in Randomly Rural Georgia Public Elementary School. ***Dissertation abstracts International***. 50 (10A) : 3115.
- Green, M.F. (1988). ***Leader for a New Era Strategies for higher education***. New York : Macmillan.
- Hackman, J.R., Lawler III, E.E. & Porter, L.W. 1977. ***Perspective of Behavior in Organization***. New York: McGraw-Hill.
- Hanner, W.C. 1987. ***"Reinforcement Theory & Contingency Management in Organizational Settings"***. Reprinted in R.M. Steers & L.W. Porter. Motivation & Work Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Holley, W.H. & Jennings K.M. 1983. ***Personnel Management***. Illinois: One Salt Creek Lane.
- Hoy, W.K . & Woolfolk, A.E. (1993). The Teacher's Sense of Efficacy and the Organizational Health of School. ***The Elementary School Journal***. 93 : 356-372.

- Hoy w. and Miskel C. (1991). ***Educational Administration : Theory, Research and Practice***. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill International Edition.
- Johnson, R.B. (1998). ***Toward a Theoretical model of Evaluation Utilization***. Evaluation and Program Planning. 21 : 93-110.
- Luthans, F., 1981. ***Organizational Behavior***. (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Leviton, L.C. and Hughes, E.F.X. (1981). "Research on the utilization of evaluation: A review and synthesis". ***Evaluation review***, 5(4) : 525-548.
- McLaughlin, J.A.; Weber, L.J.; Covert, R.W. and Ingle, R.B. (1988). ***Evaluation Utilization : New Directions for Program Evaluation***. San Francisco, C.A. : Jossey Bass Publishers.
- Patton, M.Q. (1986). ***Utilization-Focused Evaluation***. Beverly Hills. CA : Sage Publications.
- Pedhazur, E.J. (1997). ***Multiple Regression in Behavioral Science Research : Explanation and Prediction***. 3rd ed. Orlando : Holt, Rinehart and Winston.
- Preskill, H. and Caracelli, V. (2003). ***Current and developing Conceptions of use : evaluation use TIG survey result***. (online). Available from : <http://web1.epnet.com> (2003, June 19).
- Raudenbush, Stephen W., Phumirat, Chinnapat, & Kamali, Mohamed. (1992). Predictors and Consequences of Primary Teachers' Sense of Efficacy and Students' Perceptions of Teaching Quality in Thailand. ***International Journal of Educational Research***. 17 (2) : 165-117.
- Reames, Ellen H. & Spencer, W.A. (1998). ***Teacher Efficacy and Commitment to Middle School Culture***. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. San Diego. C.A.
- Scriven, M. (1981). ***Evaluation Thesaurus***. 3rd ed. Beverly Hills, CA : Edgepress Inverness.
- Scriven, M. (1996). Types of Evaluation and types of evaluator. ***Evaluation Practice***. 17 (2) : 151-161.
- Sheive, Linda Tinelli and Schoenheit, Marian Beauchamp. (1987). ***Vision and the Work Life of Education Leaders, Leadership : Examining the Elusive***. Yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development.
- Stufflebeam. D.L. and et al. (1971). ***Education Evaluation and Decision Making***. Itasca. IL : F.E. Peacock Publishers.

- Sergiovanni, T.J. and Moore, J.H. (1989). ***Schooling for Tomorrow***. Boston : Allyn & Bacon.
- Steers, R.M. (1977). ***Organizational Effectiveness : A Behavioral View***. Monica : Goodyear.
- Tannenbaum, R. & Schmidt W.H. 1973. (1993, May-June). "How to Choose a Leadership Pattern". ***Harvard Business Review***, 51(7) :164.
- Vecchio, R.P. (1991). ***Organizational Behavior***. New york : Harcourt Brace & Company.
- Weiss, C.H. (1972). ***Evaluation Research***. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Woolfolk, A.E. & Hoy, W.K. (1990). Prospective Teacher's Sense of Efficacy and Belief about Control. ***Journal of Educational Psychology***. 82 : 81-91.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.จำรัส นองมาก ประธานคณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพ
ภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กพพ.) สำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
(สมศ.)
2. ดร.สุวัฒน์ เงินน้ำ ที่ปรึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ
การศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) กลุ่มงานประเมิน
การศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. รศ.ดร.สมคิด พรหมจ้อย คณะกรรมการตรวจและติดตามผลการดำเนินงาน (Audit)
ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
(องค์การมหาชน) (สมศ.)
4. ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสุม อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.ละเอียต รัชษ์เผ่า อาจารย์ประจำภาควิชา การวัดผลและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
คุณภาพของแบบสอบถามรายชื่อ

ตาราง 20 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน

ข้อที่	IOC	ผลการพิจารณา	ข้อที่	IOC	ผลการพิจารณา
1. ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา					
1	0.8	คัดเลือกไว้	6	0.6	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	7	0.4	คัดออก
3	1	คัดเลือกไว้	8	0.6	คัดเลือกไว้
4	0.8	คัดเลือกไว้	9	0.4	คัดออก
5	0.6	คัดเลือกไว้	10	0.4	คัดออก
2. ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์					
1	1.0	คัดเลือกไว้	6	0.8	คัดเลือกไว้
2	0.6	คัดเลือกไว้	7	0.4	คัดออก
3	0.4	คัดออก	8	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	9	1	คัดเลือกไว้
5	0.8	คัดเลือกไว้	10	0.2	คัดออก
3. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ					
1	1	คัดเลือกไว้	6	0.8	คัดเลือกไว้
2	0.8	คัดเลือกไว้	7	0.4	คัดออก
3	0.8	คัดเลือกไว้	8	0.2	คัดออก
4	0.6	คัดเลือกไว้	9	0.2	คัดออก
5	1	คัดเลือกไว้	10	0.8	คัดเลือกไว้
4. ความสามารถในการสื่อสาร					
1	0.2	คัดออก	6	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	7	0.6	คัดเลือกไว้
3	0.2	คัดออก	8	0.4	คัดออก
4	0.8	คัดเลือกไว้	9	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	10	0.6	คัดเลือกไว้

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	IOC	ผลการพิจารณา	ข้อที่	IOC	ผลการพิจารณา
5. เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก					
1	0.8	คัดเลือกไว้	6	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	7	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	8	0.4	คัดออก
4	0.4	คัดออก	9	0.8	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	10	1	คัดเลือกไว้
6. การมีส่วนร่วมในการประเมิน					
1	1	คัดเลือกไว้	6	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	7	0.4	คัดออก
3	0.6	คัดเลือกไว้	8	0.8	คัดเลือกไว้
4	0.8	คัดเลือกไว้	9	1	คัดเลือกไว้
5	0.8	คัดเลือกไว้	10	0.4	คัดออก
การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ					
ด้านการวางแผน					
1	0.4	คัดออก	6	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	7	0.4	คัดออก
3	0.4	คัดออก	8	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	9	0.4	คัดออก
5	1	คัดเลือกไว้	10	1	คัดเลือกไว้
การปฏิบัติ					
1	1	คัดเลือกไว้	6	0.4	คัดออก
2	1	คัดเลือกไว้	7	1	คัดเลือกไว้
3	0.2	คัดออก	8	1	คัดเลือกไว้
4	0.2	คัดออก	9	0.4	คัดออก
5	1	คัดเลือกไว้	10	1	คัดเลือกไว้
การตรวจสอบ					
1	1	คัดเลือกไว้	6	1	คัดเลือกไว้
2	0.2	คัดออก	7	0.4	คัดออก

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	IOC	ผลการพิจารณา	ข้อที่	IOC	ผลการพิจารณา
3	1	คัดเลือกไว้	8	1	คัดเลือกไว้
4	0.2	คัดออก	9	0.4	คัดออก
5	1	คัดเลือกไว้	10	1	คัดเลือกไว้
การปรับปรุงแก้ไข					
1	1	คัดเลือกไว้	9	0.2	คัดออก
2	1	คัดเลือกไว้	6	0.8	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	7	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	8	0.4	คัดออก
5	0.4	คัดออก	9	0.2	คัดออก

ตาราง 21 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

ข้อที่	IOC	ผลการพิจารณา	ข้อที่	IOC	ผลการพิจารณา
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู					
1	0.4	คัดออก	6	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	7	1	คัดเลือกไว้
3	0.4	คัดออก	8	0.8	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	9	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	10	1	คัดเลือกไว้
วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา					
1	1	คัดเลือกไว้	6	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	7	1	คัดเลือกไว้
3	0.4	คัดออก	8	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	9	0.4	คัดออก
5	1	คัดเลือกไว้	10	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 22 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการมีส่วนร่วมในการประเมิน

ข้อที่	(r)	ข้อที่	(r)
ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา			
1	.649	5	.777
2	.549	6	.677
3	.769	7	.413
4	.638		
ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์			
1	.504	5	.487
2	.544	6	.480
3	.736	7	.466
4	.518		
ด้านความสามารถในการตัดสินใจ			
1	.3234	5	.543
2	.592	6	.289
3	.558	7	.383
4	.407		
ความสามารถในการสื่อสาร			
1	.332	5	.457
2	.497	6	.348
3	.581	7	.267
4	.404		
เจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก			
1	.873	5	.408
2	.203	6	.657
3	.705	7	.696
4	.770	8	.620

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	(r)	ข้อที่	(r)
การมีส่วนร่วมในการประเมิน			
1	.828	5	.552
2	.455	6	.522
3	.835	7	.911
4	.690	8	.855
การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ			
ด้านการวางแผน			
1	.752	4	.871
2	.680	5	.876
3	.814	6	.857
ด้านการปฏิบัติ			
1	.862	4	.839
2	.717	5	.833
3	.898	6	.821
ด้านการตรวจสอบ			
1	.778	4	.851
2	.832	5	.804
3	.839	6	.871
ด้านการปรับปรุง			
1	.856	4	.705
2	.850	5	.758
3	.870	6	.778

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ $\alpha = .9756$

ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

ข้อที่	(r)	ข้อที่	(r)
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู			
1	.248	5	.372
2	.375	6	.318
3	.281	7	.470
4	.350	8	.521
ด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา			
1	.541	5	.686
2	.626	6	.495
3	.298	7	.703
4	.465	8	.572

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ $\alpha = .8255$

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

เรื่อง

ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน รวมทั้งหมด 8 หน้า
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ ปี

3. ตำแหน่ง

☐ 1) ครูใหญ่

☐ 2) อาจารย์ใหญ่

☐ 3) ผู้อำนวยการ

☐ 4) อื่นๆ (ระบุ)

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) ปริญญาโท

☐ 4) ปริญญาเอก ☐ 5) อื่นๆ (ระบุ).....

5. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ปี

6. ท่านดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบันมาแล้ว ปี

7. จำนวนนักเรียนทั้งหมดในสถานศึกษา

☐ 1) มีนักเรียน 1-300 คน

☐ 2) มีนักเรียน 301-1,000 คน

☐ 3) มีนักเรียน 1,001-2,000 คน

☐ 4) มีนักเรียน 2,001 คนขึ้นไป

8. ระดับชั้นที่เปิดสอน

☐ 1) อนุบาล – ป.6

☐ 2) อนุบาล – ม.3

☐ 3) ม.1 – ม.3

☐ 4) ม.1 – ม.6 ☐ 5) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. สถานศึกษาของท่านได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก ในปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้น
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา						
1.	ท่านได้กำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาที่ควรจะเป็นในอนาคต 3-5 ปี ช่างหน้าไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
2.	สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในการกำหนดแผนการพัฒนาสถานศึกษา					
3.	ท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานและจัดให้มีการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวไว้อย่างชัดเจน					
4.	ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาของท่านกำหนดให้สอดคล้องกับปรัชญา นโยบายและเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น					
5.	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานและได้กำหนดผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
6.	ท่านได้สนับสนุน และริเริ่มให้บุคลากรใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
7.	ท่านได้ติดตามข่าวสาร และศึกษาหาความรู้ เทคนิค วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ					
 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา						
8.	ท่านยึดแนวทางการปฏิบัติงานแบบมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้					
9.	ท่านมีการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.	การนำนโยบาย โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ท่านจะพิจารณาดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา					
11.	ท่านสามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับบุคลากรและสถานการณ์ได้					
12.	ท่านปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานเมื่อมีอุปสรรคเพื่อให้ได้ผลสำเร็จทันการณ์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
13.	การปฏิบัติงานของท่านยืดหยุ่นได้เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่วางไว้					
14.	ท่านสามารถทำความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่มีในมุมมองที่แตกต่างกันได้					
 ด้านความสามารถในการตัดสินใจ						
15.	การตัดสินใจสั่งการแต่ละครั้งท่านจะอาศัยข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องพิจารณาด้วย					
16.	ท่านกล้าตัดสินใจที่จะนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
17.	ท่านกำหนดให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำและการตัดสินใจ					
18.	ท่านสามารถวิเคราะห์แยกแยะ ระบุประเด็นของปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์					
19.	การบริหารจัดการท่านมีการกำหนดขอบข่ายปัญหาโดยใช้หลักเหตุผลเพื่อให้ได้ข้อสรุปและนำไปสู่การตัดสินใจ					
20.	การตัดสินใจดำเนินงาน หรือสั่งการ ท่านมีกฎระเบียบรองรับตามกฎหมายทุกครั้ง					
21.	การบรรลุมาตรฐานและเป้าหมายตามแผนงานของสถานศึกษา ส่วนใหญ่มาจากการวิเคราะห์และตัดสินใจของท่าน					
 ด้านความสามารถในการสื่อสาร						
22.	ท่านสามารถชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนรับรู้ตรงกันในเรื่องเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
23.	ท่านสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาแก่บุคลากรได้					
24.	เมื่อได้รับคำสั่งชี้แจงจากท่าน บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้ตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง					
25.	ท่านสามารถโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรทุกคนให้เห็นความสำคัญของผลการประเมินคุณภาพภายนอกและนำมาปรับปรุงการดำเนินงานได้					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26.	ท่านสามารถชี้แจงข้อมูล ข่าวสาร ความก้าวหน้าในการดำเนินงานการพัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรและชุมชนรับทราบและเข้าใจตรงกันได้					
27.	ท่านสามารถรับรู้ความต้องการของบุคลากร ชุมชน และสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการที่มีประสิทธิภาพได้					
28.	ท่านได้ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร และโน้มน้าวบุคลากร ชุมชน ให้ยอมรับและร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ได้					
 ด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอก						
29.	การกำหนดให้มีการประเมินผลการจัดการศึกษา หรือตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาจะทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
30.	การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นสิ่งที่ยุ่งยากและเพิ่มภาระงานให้กับสถานศึกษา					
31.	การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ					
32.	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอกและการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
33.	สถานศึกษาไม่สามารถนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง					
34.	ท่านเห็นด้วยกับ พรบ.การศึกษาที่กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา					
35.	การประเมินคุณภาพภายนอกเปรียบเสมือนกระจกที่สะท้อนภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา					
36.	การประเมินคุณภาพภายนอกทำให้สถานศึกษาเป็นที่เชื่อถือและยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน					
 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน						
37.	ท่านกำหนดให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอก					
38.	ท่านได้ติดตามข่าวสาร ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา					
39.	ท่านส่งเสริมและให้ความสำคัญในการร่วมวางแผน และเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอกกับบุคลากรในสถานศึกษา					
40.	ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกให้บุคลากรรับทราบเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
41.	ท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกในแต่ละมาตรฐานกับคณะผู้ประเมินภายนอก					
42.	ท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็นกับคณะผู้ประเมินภายนอกเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา					
43.	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกับบุคลากรในการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
44.	ท่านช่วยชี้แนะแก่บุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและคอยติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด					
 ด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติตามหลัก PDCA						
ด้านการวางแผน (P)						
45.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบผลการประเมินคุณภาพภายนอกและร่วมกันวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
46.	ท่านได้นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล					
47.	สถานศึกษาได้แจ้ง เผยแพร่ผลการประเมินให้ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับทราบผลการประเมินคุณภาพภายนอก					
48.	สถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในและการเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอก					
49.	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
50.	สถานศึกษาได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดยการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำให้การพัฒนาสถานศึกษามีประสิทธิภาพ					
การปฏิบัติ (D)						
51.	ท่านมีการกำกับติดตาม และตรวจสอบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา					
52.	ท่านเป็นผู้ริเริ่มในการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
53.	สถานศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
54.	ท่านกำหนดให้มีการกำกับ นิเทศติดตาม การดำเนินงานทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
55.	สถานศึกษานำข้อมูลและผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงานในด้านต่างๆ					
56.	สถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อผู้รับผิดชอบโครงการโดยตรงเป็นระยะๆ					
การตรวจสอบ (C)						
57.	ท่านจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อนำผลการประเมินมาวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ					
58.	ท่านและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และแนวทางแก้ไขก่อนวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในระยะต่อไป					
59.	ท่านได้ส่งเสริมให้บุคลากรขยายผลการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาพัฒนาการดำเนินงานในทุกส่วนงานของสถานศึกษา					
60.	ท่านมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงจากการนิเทศติดตามงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้					
61.	หลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาท่านจัดให้มีการประชุมระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เพื่อประสานงานการพัฒนาสถานศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
62.	ท่านได้ปรับปรุงระบบการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการในการใช้ข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพภายในและเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอก					
การปรับปรุง (A)						
63.	ท่านและบุคลากรร่วมกันนำผลการประเมินมาพัฒนาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการจัดกิจกรรม โครงการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
64.	ท่านและบุคลากรร่วมกันนำเสนอผลการประเมินคุณภาพภายนอกต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลไปพัฒนางานของตนเองและปรับปรุงแผนการทำงานในทุกระดับของสถานศึกษา					
65.	สถานศึกษาได้จัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานของสถานศึกษา					
66.	ท่านกำหนดให้มีการตรวจสอบประเมินผลในระดับรายบุคคล ระดับกลุ่ม เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้เป็นไปตามแผนและมีประสิทธิภาพ					
67.	หากพบว่าผลการประเมินคุณภาพภายนอกในมาตรฐานด้านใดไม่เป็นไปตามที่เป้าหมายกำหนด ท่านจะให้ผู้เกี่ยวข้องจัดทำแผนพัฒนาเพื่อปรับปรุง และนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	พิจารณาและขอรับการสนับสนุน					
68.	ท่านนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมากำหนดแผน เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ ด้านผู้เรียน ครู และการบริหารจัดการสถานศึกษาในระยะต่อไป					

ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อความสมบูรณ์
ของการทำปฏิญญาพันธ

จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือ
ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

กรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยโดยเร็วที่สุด

แบบสอบถาม สำหรับครู

เรื่อง

ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอก
ไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ครู

ด้วยดิฉัน นางสาวนภาพร ส่งแสง นิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและวัดผลทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ เป็นประธานกรรมการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ตั้งคะพิภพ เป็นกรรมการ ในการนี้ท่านได้รับการเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลและผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ทั้งสิ้น ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อคำถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้ (กรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยโดยเร็วที่สุด)

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวนภาพร ส่งแสง

๐๖๖๖

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน รวมทั้งหมด 4 หน้า
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ ปี

3. ตำแหน่ง

☐ 1) หัวหน้างานประกันคุณภาพ

☐ 2) ครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายประกันคุณภาพ

☐ 3) ครู - อาจารย์ผู้สอนที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานประกันคุณภาพ

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) ปริญญาโท

☐ 4) ปริญญาเอก

☐ 5) อื่นๆ (ระบุ).....

5. ประสบการณ์ในการสอนหรือการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปี

6. จำนวนนักเรียนทั้งหมดในสถานศึกษา

☐ 1) มีนักเรียน 1-300 คน

☐ 2) มีนักเรียน 301-1,000 คน

☐ 3) มีนักเรียน 1,001-2,000 คน

☐ 4) มีนักเรียน 2,001 คนขึ้นไป

7. ระดับชั้นที่เปิดสอน

☐ 1) อนุบาล - ป.6

☐ 2) อนุบาล - ม.3

☐ 3) ม.1 - ม.3

☐ 4) ม.1 - ม.6

☐ 5) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. สถานศึกษาของท่านได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรก ในปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความนั้น |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น |

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู						
1.	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพ					
2.	ท่านพยายามปรับปรุง และวางแผน เพื่อให้การปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ					
3.	ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพไม่ว่าจะมีอุปสรรคใดๆ					
4.	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานนั้น					
5.	แม้ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ แต่ท่านก็ยังตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
6.	ท่านมีความรู้ ความถนัดในงานที่ปฏิบัติ และตรงความสามารถ					
7.	ท่านได้เข้ารับการอบรม สัมมนาในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
8.	ท่านมีความพึงพอใจ และภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่					
 ด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา						
9.	บุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
10.	บุคลากรในสถานศึกษายึดถือข้อตกลงและแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์ต่อการปฏิบัติงาน					
11.	บุคลากรมีความซื่อตรงในเรื่องความรับผิดชอบต่องานที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ					
13.	ครูมีความสนิทสนม คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
14.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้ตลอดเวลา					
15.	เมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ					
16.	บุคคลใดที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานจะได้รับคำชมและยกย่อง					

ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อความสมบูรณ์ของ
การทำปริญญานิพนธ์

จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือ
ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

กรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยโดยเร็วที่สุด

ภาคผนวก ง
รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 24 แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

รายการ	คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	57	17.4
	ขนาดกลาง	181	55.4
	ขนาดใหญ่	89	27.2
	รวม	327	100.0
ระดับชั้นที่เปิดสอน	อนุบาล 1 - ป.6	282	86.2
	อนุบาล 1 – ม.3	41	12.5
	ม.1 – ม.6	4	1.3
	รวม	327	100.0
ปี พ.ศ. ที่รับประเมิน คุณภาพภายนอก ในรอบแรก	2544	31	9.5
	2545	67	20.5
	2546	176	53.8
	2547	42	12.8
	2548	11	3.4
	รวม	327	100.0
ผู้บริหาร	ชาย	141	43.1
	หญิง	186	56.9
	รวม	327	100.0
ตำแหน่งของผู้บริหาร	ผู้อำนวยการ	123	37.6
	อาจารย์ใหญ่	204	62.4
	รวม	327	100.0
อายุของผู้บริหาร	ต่ำกว่า 40 ปี	21	6.4
	อยู่ระหว่าง 40-50 ปี	132	40.4
	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	174	53.2
	รวม	327	100.0
วุฒิการศึกษาของ ผู้บริหาร	ปริญญาตรี	35	10.7
	ปริญญาโท	289	88.4
	ปริญญาเอก	3	.9
	รวม	327	100.0

ประสบการณ์การ	ต่ำกว่า 15 ปี	222	67.9
ทำงานของผู้บริหาร	อยู่ระหว่าง 15-25 ปี	48	14.7
ตาราง 24 (ต่อ)			
รายการ	คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
	มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	57	17.4
	รวม	327	100.0
ระยะเวลาที่ดำรง	ต่ำกว่า 5 ปี	139	42.5
ตำแหน่งผู้บริหาร	อยู่ระหว่าง 5-10 ปี	116	35.5
ในสถานศึกษา	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	72	22.0
ปัจจุบัน	รวม	327	100.0
ครู	ชาย	50	15.3
	หญิง	277	84.7
	รวม	327	100.0
ตำแหน่งของครู-	หัวหน้าฝ่ายประกัน	43	13.1
อาจารย์	คุณภาพ		
	ครูฝ่ายประกันคุณภาพ	201	61.5
	ครู-อาจารย์ผู้สอน	83	25.4
	รวม	327	100.0
อายุของครู-อาจารย์	ต่ำกว่า 30 ปี	40	12.2
	อยู่ระหว่าง 30-40 ปี	110	33.6
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	177	54.2
	รวม	327	100.0
วุฒิการศึกษาของ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.2
ครู-อาจารย์	ปริญญาตรี	244	74.6
	ปริญญาโท	79	24.2
	รวม	327	100.0
ประสบการณ์การ	ต่ำกว่า 10 ปี	117	35.8
ทำงานของครู-อาจารย์	อยู่ระหว่าง 10-30 ปี	170	52.0
	มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	40	12.2
	รวม	327	100.0

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวนภาพร ส่งแสง
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 19 เดือนกันยายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 61 หมู่ที่ 1 ตำบลคีรีวง อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ 81160
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการ กลุ่มงานประเมินการศึกษาระดับพื้นฐาน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) เลขที่ 128 อาคารพญาไท พลาซ่า ชั้น 24 ถนนพญาไท แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2538	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่
พ.ศ. 2540	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่
พ.ศ. 2544	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาเทคโนโลยีอาหาร สำนักเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ.2550	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิจัยและสถิติทาง การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ